

第3章 成長と分配の好循環実現に向けた家計部門の課題

成長と分配の好循環の実現には、多様で柔軟な働き方の拡大を通じて、女性、高齢者をはじめ、意欲ある人材に十分な就業機会が提供されるとともに、多様な人材が能力を高めながら活躍する場を選び、その能力を最大限発揮できる環境の整備が求められる。また、どのような働き方に対しても十分なセーフティネットが確保され、格差が拡大・固定化・再生産しないことも重要である。こうした問題意識から、本章では、家計部門の動向と課題について、感染症以前から生じていた変化を含めて、やや長い視点から整理することとしたい。

まず第1節では、正規・非正規雇用をはじめ、多様な働き方の広がりや動向を確認するとともに、働き方の違いによる処遇格差やセーフティネット面の課題について概観する。続いて第2節では、人手不足への企業の対応状況とともに、労働移動や人材活用の動向、リスキリング等学びの機会の状況について確認する。最後に、第3節として、所得や資産、教育、地域といった様々な観点からみた格差の動向について概観し、課題を考察する。

第1節 多様な働き方の広がりや課題

本節では、正規・非正規雇用をはじめ、多様な働き方について、感染拡大以前から属性別にみて、どのような傾向があるのかを確認するとともに、正規雇用者と非正規雇用者間での処遇格差や働き方の違いに伴うセーフティネット面での課題について確認する。

1 正規・非正規雇用の動向と多様な働き方の広がり

(生産年齢人口が減少する中、感染拡大後も正規雇用者は増加傾向を維持)

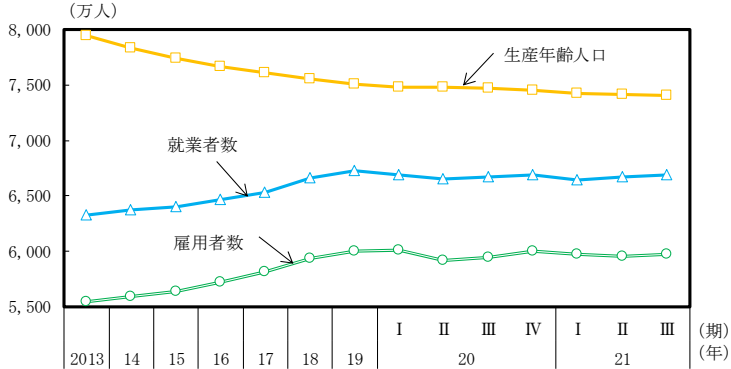
生産年齢人口（15～64歳人口）は、1995年をピークに減少が続いている（第3-1-1図（1））。そうした中であっても、女性や高齢者の労働参加が進んだことなどを背景に、感染症の影響が表れる2020年4～6月期以前まで就業者数や雇用者数は増加が続いてきた。感染拡大後は就業者数、雇用者数ともに横ばい圏内で推移している。

雇用者の内訳をみると、感染拡大前まで一貫して増加してきた非正規雇用者数は、感染症の影響により2020年4～6月期に大幅に減少した後、緊急事態宣言発出と解除による増減を伴いつつ、横ばい圏内で推移しており、依然として感染拡大前の水準を下回っている（第3-1-1図（2））。一方、2014年まで減少してきた正規雇用者数は2015年に増加に転じ、感染拡大後も増加傾向をおおむね維持しており、2013年と比べると非正規雇用者を上回る増加となっている。

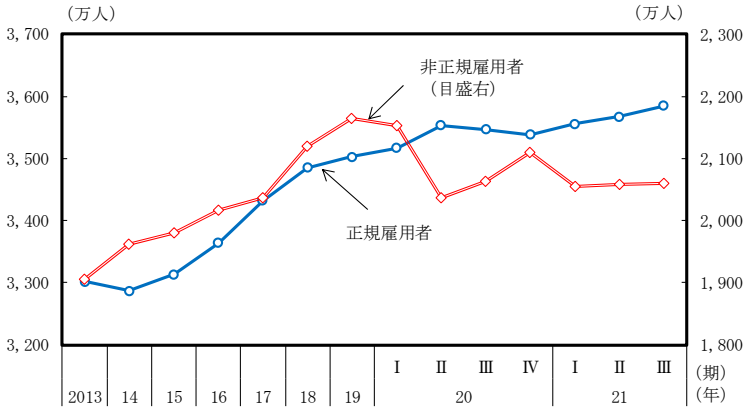
第3-1-1図 生産年齢人口と就業者数・雇用者数の推移

生産年齢人口が減少する中、感染拡大後も正規雇用者は増加傾向を維持

(1) 生産年齢人口・就業者数・雇用者数の推移



(2) 正規雇用者数・非正規雇用者数の推移



(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

(女性の正規雇用者は2015～19年までほぼ全ての年齢層で増加し、非正規雇用者も45歳以上を中心に増加)

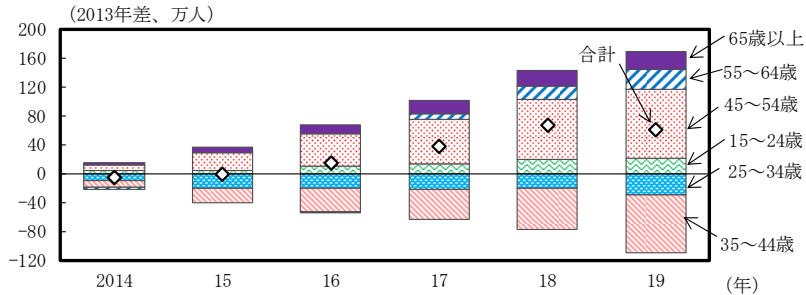
上述のような雇用の変化はどのような性別・年齢層で生じているのだろうか。まず、感染症の影響が表れる前の2019年までの雇用者数の動向を2013年の水準との比較でみると、男性では若年層の雇用情勢の改善を背景に15～24歳の雇用者数が正規・非正規ともに増加した(第3-1-2図(1)、(2))。また、働き方改革等を背景に高齢者の雇用機会の確保が

進む¹中で 55～64 歳の正規雇用者、65 歳以上の正規・非正規の雇用者数も増加した。なお、団塊ジュニア世代²等の人口構成を反映し、男性の正規雇用者数は 35～44 歳が減少する一方、45～54 歳が増加した（付図 3-1）。女性については、2015 年以降、ほぼ全ての年齢階層において正規雇用者数が増加し、非正規雇用者数も 45 歳以上を中心に増加した（第 3-1-2 図（3）、（4））。

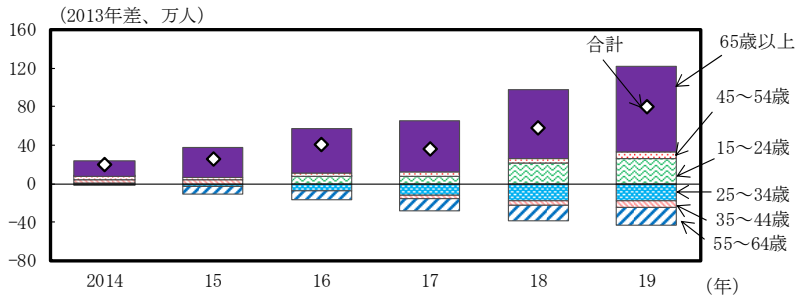
第 3-1-2 図 雇用者数の推移（性別・年齢別・雇用形態別）（2013～2019 年）

女性の正規雇用者は 2015～19 年までほぼ全ての年齢層で増加し、非正規雇用者も 45 歳以上を中心に増加

（1）男性・正規・年齢別



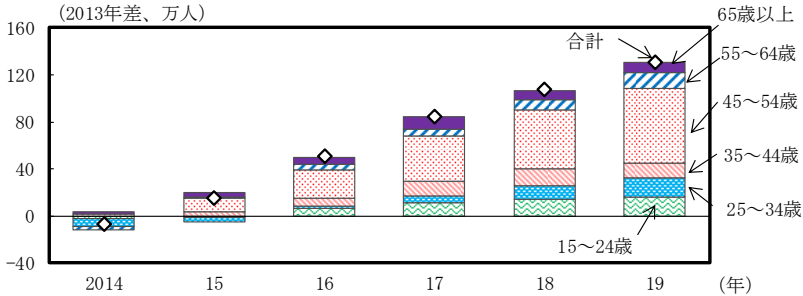
（2）男性・非正規・年齢別



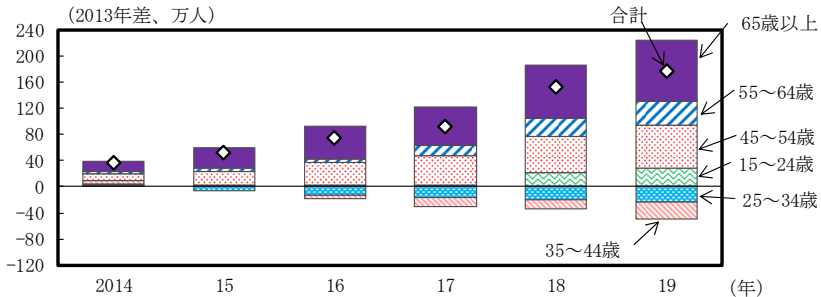
¹ 高年齢者雇用安定法の改正により、65 歳までの希望者全員の雇用が確保されるよう、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが 2013 年 4 月から廃止された（ただし、2013 年 3 月 31 日までに、労使協定で制度適用対象者の基準を定めていた場合に限り、経過措置が認められており、その基準を適用できる年齢を 2025 年 3 月 31 日までに段階的に引き上げることとされている）。さらに、2021 年 4 月 1 日から施行された改正高年齢者雇用安定法により、65 歳から 70 歳までの労働者に対し、事業主は就業確保措置を講じることが努力義務となった。就業確保措置とは、①70 歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③70 歳までの継続雇用制度の導入、④希望する場合は 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤希望する場合は 70 歳まで継続的に、事業主が自ら実施する社会貢献事業あるいは事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入、のいずれかの措置をいう。また、高年齢者雇用の取組として、65 歳超雇用推進助成金の支給、ハローワークへの生涯現役支援窓口の設置、高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業の実施等の取組が進められている。

² 一般的には 1971 年～1974 年生まれとされ、団塊世代（1947 年～1949 年）の子の世代。

(3) 女性・正規・年齢別



(4) 女性・非正規・年齢別



(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

(感染拡大前 비해、男女ともに非正規雇用は減少が続く一方、女性の正規雇用は増加)

次に、感染拡大の影響が表れた2020年以降の雇用者数を2019年同期の水準と比較すると、非正規雇用者数は、2020年4-6月期に男女ともにほぼ全ての年齢層で大幅に減少した後、横ばい圏内で推移しており、いずれも感染症前の水準を回復していない(第3-1-3図(2)、(4))。

女性の正規雇用者数は感染拡大後もほぼ全ての年齢層で増加が続き、感染拡大後の非正規雇用者数の減少にほぼ相当する正規雇用者数の増加が生じている(第3-1-3図(3))。こうした中で非正規雇用者から正規雇用者になった女性もいると推測されるが、正規雇用者数の増加がどのような経路で生じたかについては、別の統計も活用し、後述する。

一方、男性の非正規雇用者数の減少幅は、女性ほど大きくはなく、正規雇用者数も横ばいからやや増加傾向にある(第3-1-3図(1)、(2))。55歳以上の雇用者では、非正規雇用者数の減少と正規雇用者数の増加がみられることから、定年延長を含め、正規雇用による継続雇用の動きがあることもうかがわれる。また、感染拡大前は、男女ともに65歳以上の非正規雇用者数が大きく増加してきたが、2020年以降は男性では減少、女性では増加幅が縮小している。こうした中、2020年以降、男女ともに、65歳以上を中心に非労働力人口が増加し

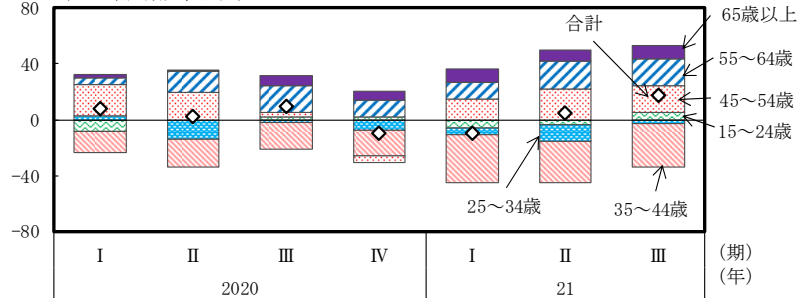
ていることから(付図3-2)、これらの層における非正規雇用者は、感染症への不安等から自発的に就労を控えている可能性もあると考えられる。

第3-1-3図 雇用者数の推移(性別・年齢別・雇用形態別)(2020~2021年)

感染拡大前に比べ、男女ともに非正規雇用は減少が続く一方、女性の正規雇用は増加

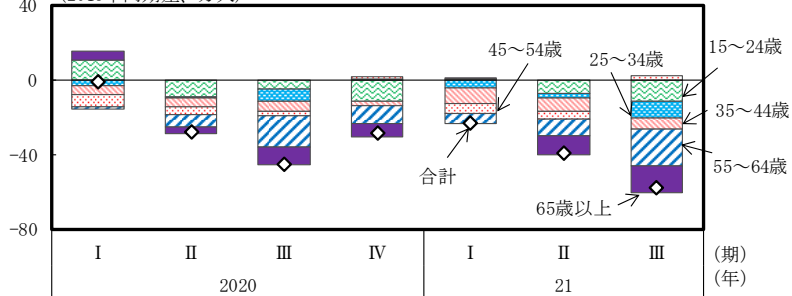
(1) 男性・正規・年齢別

(2019年同期差、万人)



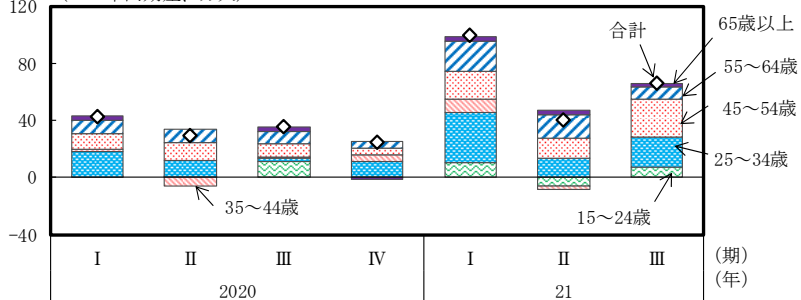
(2) 男性・非正規・年齢別

(2019年同期差、万人)

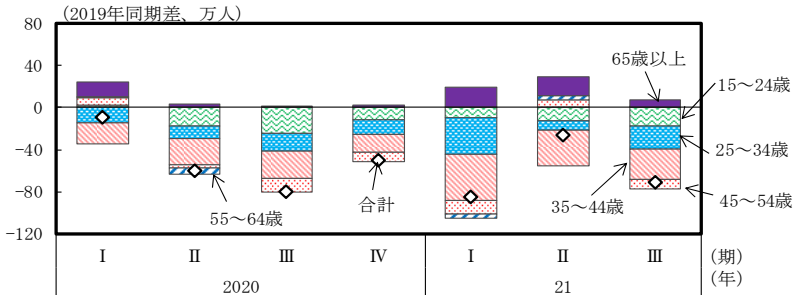


(3) 女性・正規・年齢別

(2019年同期差、万人)



(4) 女性・非正規・年齢別



(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

(男女ともに2010年代半ば以降、医療・福祉、情報通信業等において正規雇用が増加)

2019年までの男性の産業別・雇用形態別の雇用者数の動向を2013年の水準との比較で見ると、正規雇用では情報通信業、医療・福祉、学術研究等、製造業等で増加する一方、生活関連サービス・娯楽業等で減少している(第3-1-4図(1))。非正規雇用では卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉、製造業を中心に増加している(第3-1-4図(2))。製造業において、正規雇用は2018年以降、非正規雇用は継続して、雇用者数が増加してきたことが男性の特徴であり、また、後述するように、製造業は地方圏を中心に成長に寄与している。

女性の正規雇用では、2019年時点では、医療・福祉が増加分の3割程度を占め、情報通信業の寄与が次いで大きく、また、生活関連サービス・娯楽業以外の全ての業種で増加している(第3-1-4図(3))。非正規雇用では、医療・福祉や宿泊・飲食サービス業を中心に、全ての業種で幅広く増加していることが女性の特徴である(第3-1-4図(4))。

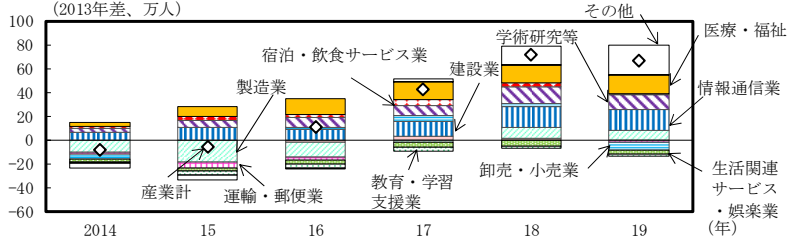
男女に共通する特徴としては、人手不足等を背景に、2010年代半ば以降、正規雇用者数の増加が続いてきたこと、医療・福祉や情報通信業等の業種が正規雇用者数の増加をけん引してきたことが挙げられる。

第3-1-4図 雇用者数の動向（性別・雇用形態別・産業別）（2013～2019年）

男女ともに2010年代半ば以降、医療・福祉、情報通信業等において正規雇用が増加

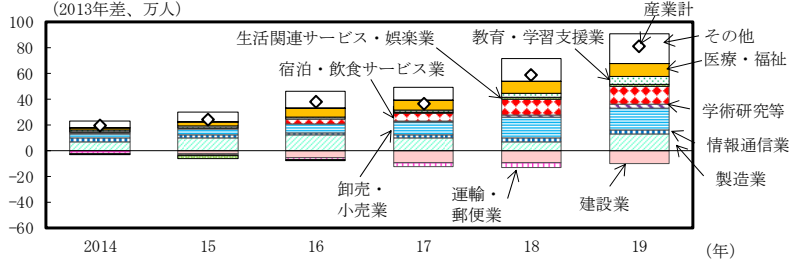
(1) 男性・正規・産業別

(2013年差、万人)



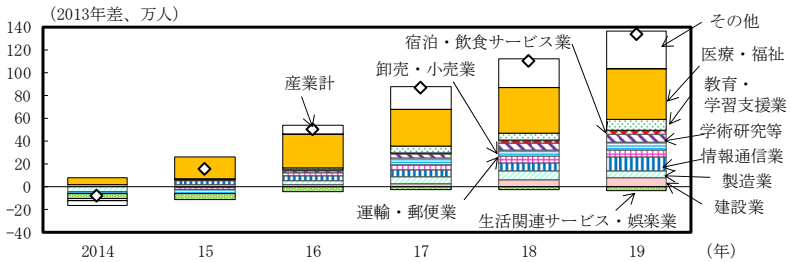
(2) 男性・非正規・産業別

(2013年差、万人)



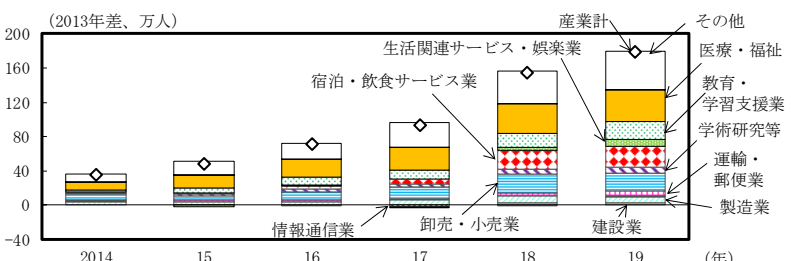
(3) 女性・正規・産業別

(2013年差、万人)



(4) 女性・非正規・産業別

(2013年差、万人)



(備考) 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

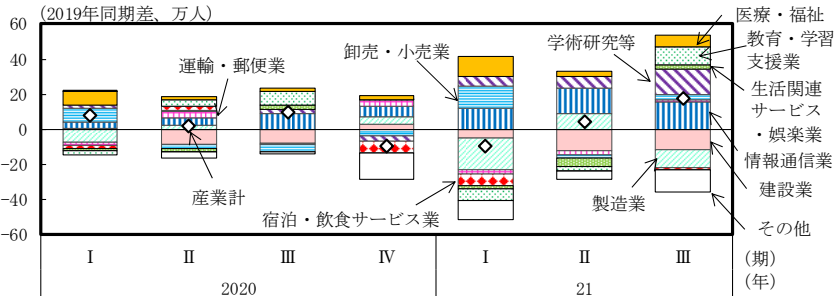
(感染拡大後、非正規雇用者を中心に雇用調整が生じている点は男女に共通)

次に、2020年以降の産業別・雇用形態別の雇用者数を2019年同期の水準と比較すると、男性・正規雇用では感染症の影響を受けた宿泊・飲食サービス業のほか、高齢層の退職等の影響もあって建設業や製造業で減少する一方、情報通信業や学術研究等、教育・学習支援業、医療・福祉等を中心に増加傾向が続いている(第3-1-5図(1))。男性の非正規雇用は、運輸・郵便業や宿泊・飲食サービス業、製造業や建設業を中心に多くの業種で減少している(第3-1-5図(2))。

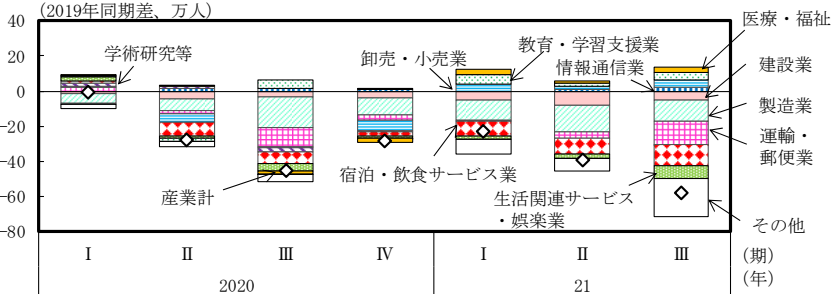
このように、男性の正規雇用では大きく増加する業種と減少する業種が混在しているのに対し、女性の正規雇用は増加が続いている業種が多く、その規模も拡大傾向にあり、女性の正規雇用者を確保しようとする動きが幅広い業種で見られる(第3-1-5図(3))。一方、女性の非正規雇用については、おおむね医療・福祉を除く全ての業種で減少しており、非正規雇用者に雇用調整のしわ寄せが生じている点は男女に共通している(第3-1-5図(4))。

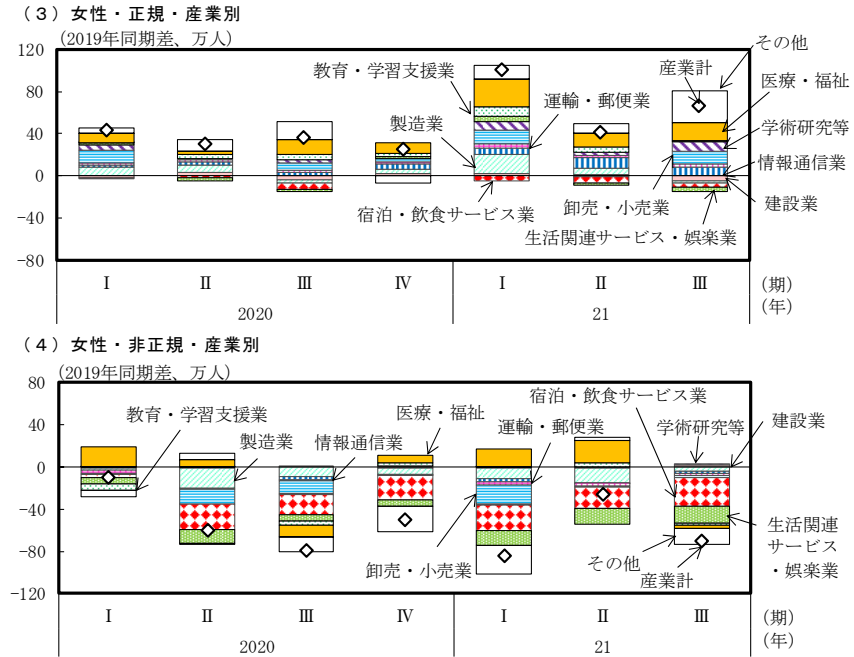
第3-1-5図 雇用者数の動向(性別・雇用形態別・産業別)(2020~2021年)
感染拡大後、非正規雇用者を中心に雇用調整が生じている点は男女に共通

(1) 男性・正規・産業別



(2) 男性・非正規・産業別





(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

(生計維持を目的として副業・兼業を実施する割合が大きい)

このような雇用動向の変化がみられる中で、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」を用いて、副業・兼業を行う雇用者の割合をみると、女性の割合が男性よりもやや大きく、2020年は女性の正規雇用者の10.5%、非正規雇用者の15.4%が副業・兼業を実施していたことがわかる(第3-1-6図(1))。政府は働き方改革の一環として、副業・兼業を積極的に推進³してきたが、これまでのところ、副業・兼業の実施割合はおおむね横ばいとなっている。

また、感染症の影響により、男女の非正規雇用者において、生計維持や貯蓄・自由に使えるお金の確保を理由として、副業・兼業を実施した者の割合が2019年と比べて上昇しており、本業における収入減や家族の収入減を副業・兼業で補っていたと考えられる(第3-1-

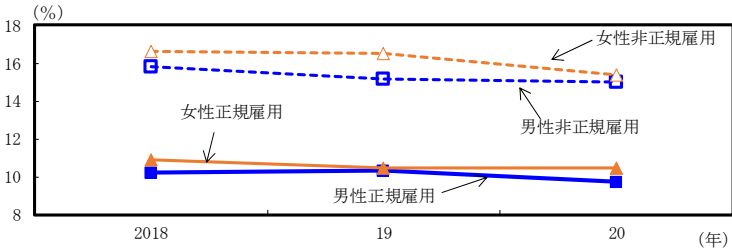
³ 2018年1月、副業・兼業に関する現行法令の留意点をまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定された。また、モデル就業規則についても、原則副業・兼業を認める内容に改定された。さらに、2020年9月、副業・兼業の場合の労働時間管理及び健康管理について、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握や簡便な労働時間管理の方法を示すなど、ルールを明確化するため、同ガイドラインが改定された。2020年1～7月に中途採用業務を行った企業の人事担当者を対象に調査を行った株式会社マイナビ(2020)によれば、副業・兼業を認めている企業は約5割に上っている。

－6図(2)。加えて、副業・兼業の実施理由として、時間にゆとりがあることを挙げる割合が全ての属性で上昇しており、労働時間の減少やテレワーク実施率の高まりを背景に、空いた時間を有効活用しながら、より柔軟に別の仕事を行うことが可能となったことも示唆される。

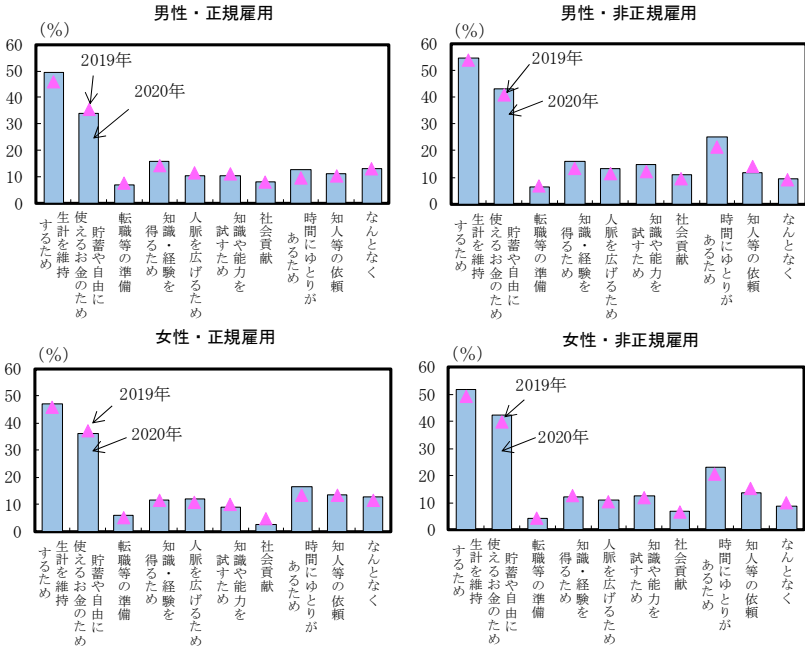
第3-1-6図 副業・兼業を行う雇用者の割合と実施理由

生計維持を目的として副業・兼業を実施する割合が大きい

(1) 性別・雇用形態別にみた副業実施状況



(2) 性別・雇用形態別にみた副業を実施する理由



(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。個票により特別集計を行い、集計に当たってはウェイトバックを行っている。

(フリーランスを含む、従業員を雇っていない自営業主は、女性を中心に2017年以降増加傾向)

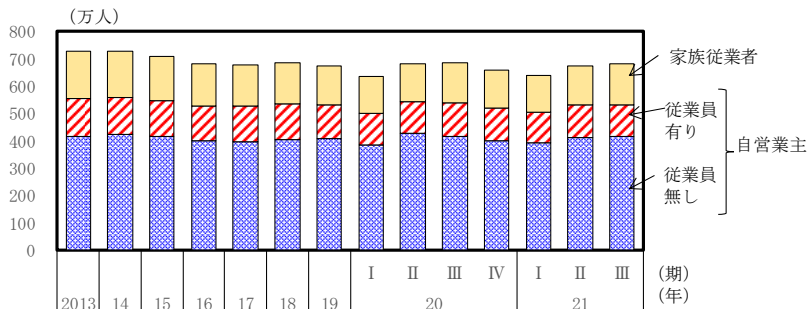
自営業主や家族従業者数は減少傾向が続いてきたが、2017年以降、おおむね横ばいの水準で推移している(第3-1-7図(1))。特に、自営業主のうち従業員を雇っていない者⁴については、2017年以降、女性を中心に、様々な年齢層において、緩やかな増加傾向がみられる(第3-1-7図(2))。自営業主のうち従業員を雇っていない者には、フリーランスの形態での働き方を本業とする者が含まれており、こうした企業に属さない形での働き方の選択も上述の就業者数の増加に繋がっていると考えられる。

なお、内閣官房(2020)⁵によると、フリーランスの人数は462万人程度(うち本業が214万人程度、副業が248万人程度)と試算されているが、「労働力調査」においては、フリーランスを本業とする者が従業員を雇っていない自営業主に含まれる一方、フリーランスを副業とする者は自営業主や雇用者に含まれている。

第3-1-7図 自営業主・家族従業者数の推移

フリーランスを含む、従業員を雇っていない自営業主は、女性を中心に2017年以降増加傾向

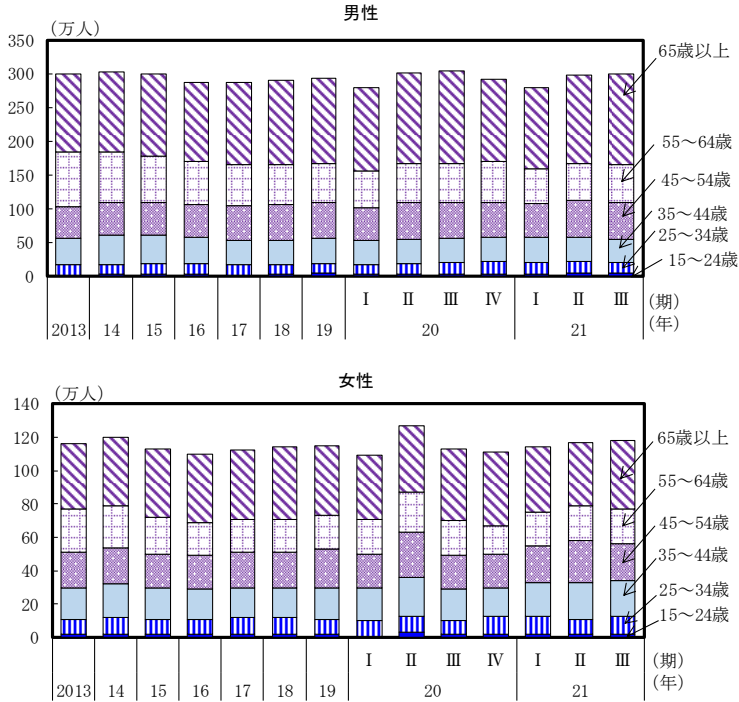
(1) 自営業主及び家族従業者数の推移



⁴ 従業員を雇わず、自分のみ又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者。

⁵ 調査期間は2020年2月10日～3月6日。フリーランスの定義として、①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従業者ではない者としており、法人の経営者を含む。

(2) 性別・年齢階級別にみた、従業員を雇っていない自営業主の推移



(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

2 非正規雇用と処遇格差

(自発的に短時間就業を選ぶ者の割合は増加し、いわゆる不本意非正規雇用者比率は低下)

女性や高齢者の労働参加が進む中で、1週間の就業時間が35時間未満の短時間就業者数は、すう勢的に増加傾向にあり、短時間就業を選択した理由も、「元々週35時間未満の仕事だった」以外の理由による者が増加している(第3-1-8図(1))。

この点について、主な属性別に詳しく理由をみると、高齢層(65歳以上の男女)においては、「勤め先や事業の都合」、介護や休暇以外の「その他自分・家族都合」を理由にしている割合が大きい(第3-1-8図(2))。ただし、2013年と比較すると、感染拡大後は、景気悪化を理由にした割合が大きく増加しており、経済情勢の影響を受けやすいことがわかる。一方、女性についてみると、25~34歳では、出産・育児を理由とする者が多数を占めており、2013年と比較すると、出産・育児や休暇取得を理由とする者の割合が高まっている。45~54

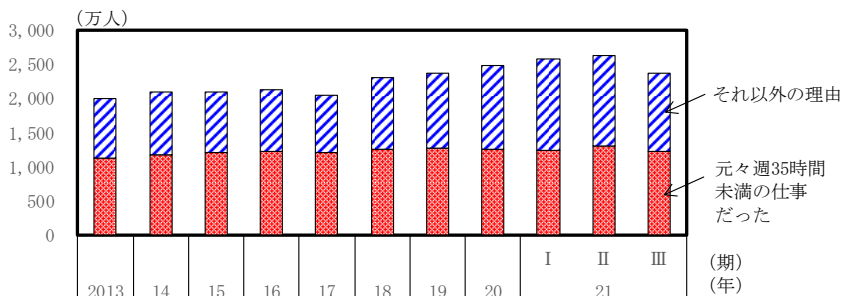
歳では、「勤め先や事業の都合」、「その他自分・家族都合」に加え、介護・看護や休暇取得を理由とする者の割合が25～34歳と比べて大きい傾向にあるが、特に「勤め先や事業の都合」を理由とする者の割合は低下傾向にある。高齢層と比べて、女性では自発的に短時間就業を選ぶ傾向が強まっている。

非正規雇用者についてもその選択理由をみると、高齢層・女性のいずれも、「自分の都合のよい時間に働きたい」を理由とする者の割合が高まっている（第3-1-9図）。また、感染拡大以前と比べてその割合は低下しているものの、25～34歳の女性においては、「家事・育児・介護等と両立しやすい」を、また45～54歳の女性においては、「家計の補助・学費等を得たい」を理由とする者の割合が引き続き大きい。一方で、「正規の職員・従業員の仕事がない」を理由とするいわゆる不本意非正規雇用者比率は、これら的高齢層・女性においては、2021年7-9月期は7～10%程度と、2013年と比較して低下しており⁶、今後、希望に応じた雇用形態での就労が一層進展することが期待される。

第3-1-8図 1週間の就業時間が35時間未満の短時間就業者数の推移

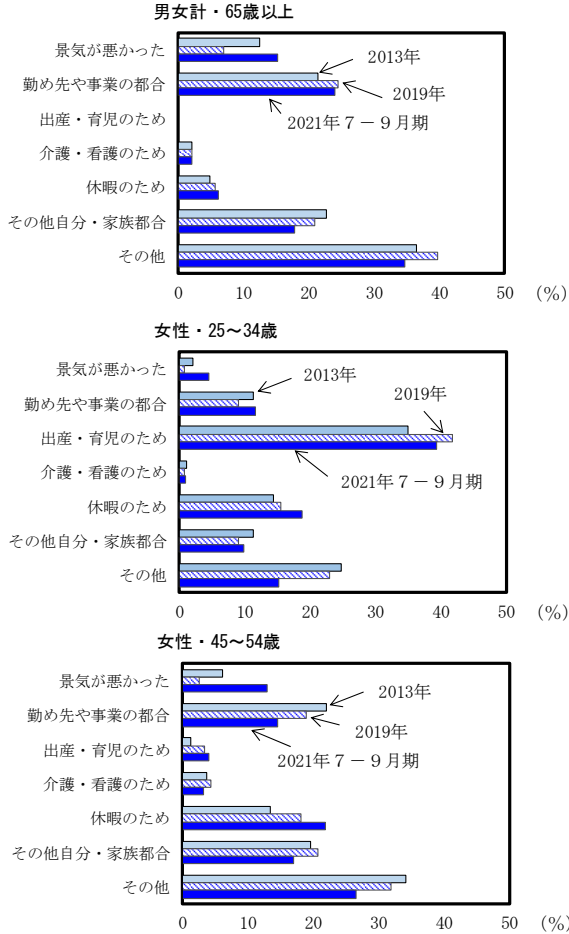
自発的に短時間就業を選ぶ者の割合は増加

(1) 短時間就業者数の推移



⁶ 「働き方改革実行計画（工程表）」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）においては、不本意非正規雇用労働者の割合について、2020年に10%以下を目指すとしている。

(2) 短時間就業を行っている理由

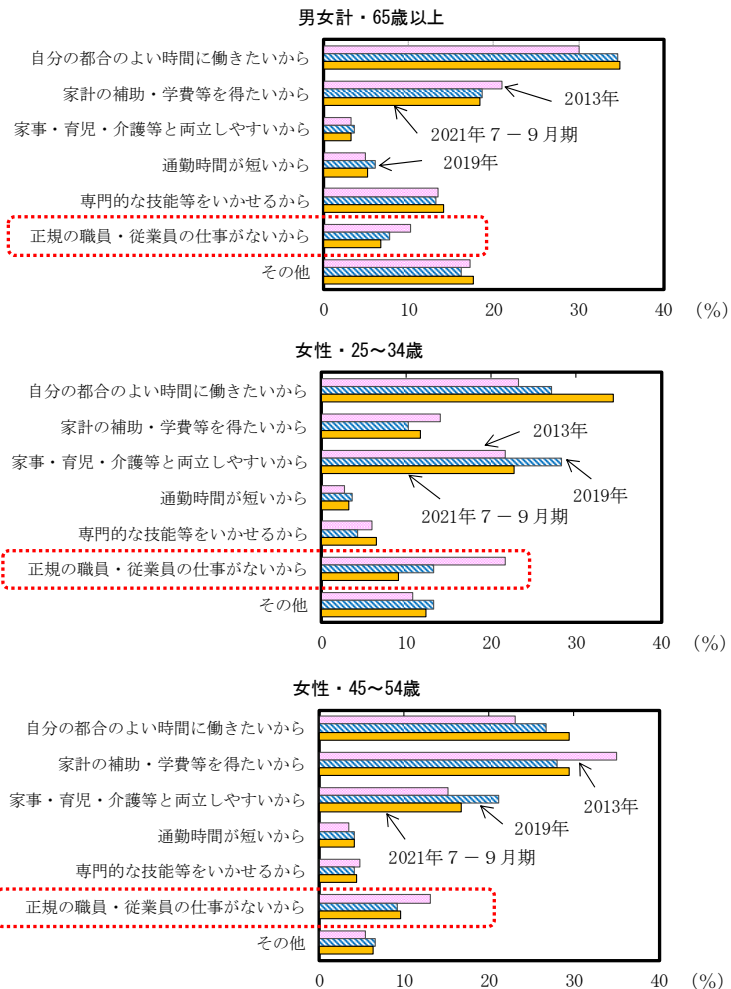


(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

2. (2)は、短時間就業の理由として、「元々35時間未満の仕事だった」と回答した人以外の理由別の割合をみたもの。「その他」には理由不明も含む。

第3-1-9図 非正規雇用を選択する理由

いわゆる不本意非正規雇用者比率は低下



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

2. 理由別の割合は、それぞれの理由に対し回答した者を、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」「専門的な技能等をいかせるから」「正規の職員・従業員の仕事がないから」「その他」と回答した者の合計で除したものを。

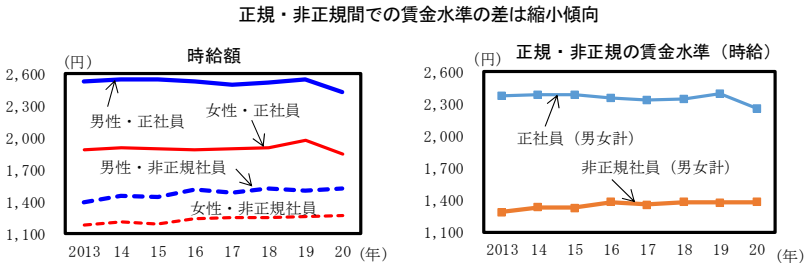
（正規・非正規間での賃金水準の差は縮小傾向）

本意非正規雇用者比率は低下し、また、働き方改革の一環として、同一労働同一賃金⁷の実現に向けた取組が進められてきたが、実際に正規雇用者と非正規雇用者の間の処遇格差は縮小してきたのだろうか。

常用労働者1,000人以上の大企業に雇用される正社員と非正規社員の1時間当たり所定内給与額を比べると、2020年は感染症の影響等により、調査における労働日数や労働時間数の要件を満たす労働者の割合が減少したことによる影響が表れている点に留意が必要だが、非正規社員の給与額は男女ともに増加傾向にある。こうした中で、正規・非正規間での賃金水準の差は縮小傾向にある（第3-1-10図）。

ただし同一労働同一賃金ルールへの企業の対応状況を確認すると、2021年10月時点で「必要な見直しを行った・行っている、又は検討中」の割合が約46%である一方、約2割が依然として「対応方針は未定・わからない」状態にある（第3-1-11図）。2021年4月からは、同一労働同一賃金が中小企業にも適用されたことから、今後、中小企業を含めて正規・非正規間での賃金水準の差が縮小していくかどうかを注視していくことが必要である。

第3-1-10図 所定内給与額（時給）の動向



（備考）1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

2. 常用労働者1,000人以上の企業に雇用される一般労働者の平均。正社員・正職員を正社員、正社員・正職員以外を非正規社員という。

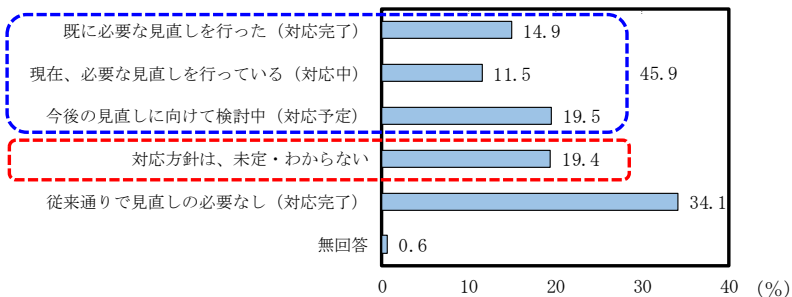
⁷ パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の取組は、2020年4月より大企業（以下で規定される中小企業の範囲外の企業を指す）で、2021年4月より中小企業で施行された。

中小企業の範囲は、以下のとおり。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

第3-1-11図 同一労働同一賃金ルールへの対応状況

依然として、約2割の企業が対応方針未定



- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」(2021年11月)により作成。
 2. 調査期間は、2021年10月14日～11月18日。民間信用調査機関が所有するデータベースから層化無作為抽出した、16産業に於ける全国の10人以上規模の企業2万社を対象に、2021年10月1日現在の状況について回答を依頼。図は、全有効回答企業のうち、10月1日現在で「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業 (n=6,877) を対象に、「同一労働同一賃金ルール」への対応状況を尋ねたもの。

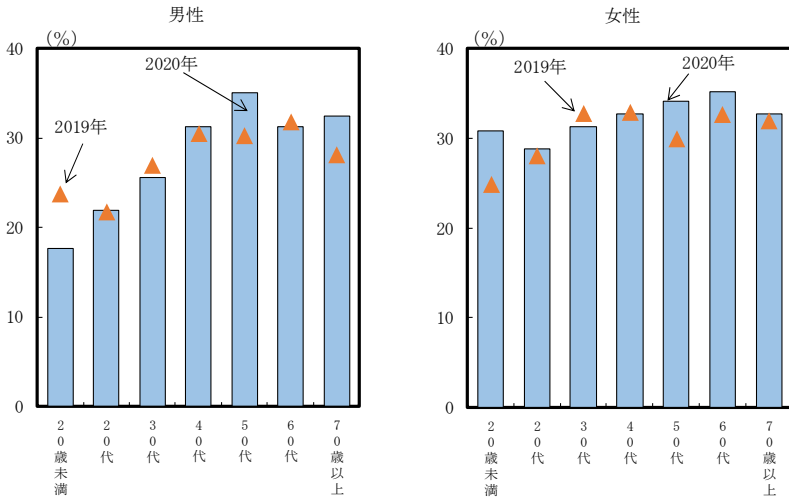
(正規雇用者との間の待遇差への不満も残る)

このように、正規・非正規間での賃金水準の差は、一定程度改善がみられているが、非正規雇用者は、自身の待遇について満足しているのだろうか。「全国就業実態パネル調査」によれば、非正規雇用者のうち約2～3割が、自身と同様の働き方をしている正規雇用者への評価と比較して、自身の働き方に対する評価に不満があると回答している(第3-1-12図)。男性では、年齢が高まるにつれて、不満を感じる割合が高まり、特に50代以上で不満を感じる割合が大きい。一方、女性は年齢にかかわらず、不満を感じており、その割合は総じて男性を上回っている。また、2020年から大企業において同一労働同一賃金の取組が施行されたものの、2019年と比べて正規雇用者との間の待遇差への不満には大きな変化はみられない。

なお、内閣府(2020)⁸において、業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない制度や待遇として、昇給や賞与のほか、退職金や人事評価・考課、各種手当、休暇等を挙げる割合が比較的大きいことが示されており、賃金水準以外の様々な観点からも、処遇格差の是正を図っていくことが必要である。

⁸ 第2-2-5図。独立行政法人労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)により作成。

第3-1-12図 正規雇用者への評価と比較して不正さを感じている非正規雇用者の割合
正規雇用者との間の待遇差への不満も残る



(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
個票により特別集計を行い、集計にあたってはウエイトバックを行っている。

コラム3-1 派遣労働者の動向

多様な働き方の一つとして、非正規雇用の中でも派遣の形態で働く者の存在が挙げられる。2015年の労働者派遣法⁹改正により、集計方法が変更されているが、厚生労働省が公表している「労働者派遣事業報告書」をみると、各年6月1日時点の派遣労働者数は、2016年度以降、緩やかな増加傾向にある(コラム3-1-1図(1))。なかでも、無期雇用派遣労働者数¹⁰の増加が顕著である。

また、2020年6月1日時点における派遣労働者数の多い派遣先の業務をみると、一般事務従事者、製品製造・加工処理従事者、情報処理・通信技術者、運搬技術者、の上位4つで約50%を占めており、製造業、非製造業を問わず派遣労働者の活用が進んでいることがわかる(コラム3-1-1図(2))。

一方で、主な業種別に派遣労働者の賃金の推移をみると、賃金水準が高いいわゆる技術職においては、建築・土木・測量や電気工事といった専門技術が必要と考えられる業種を

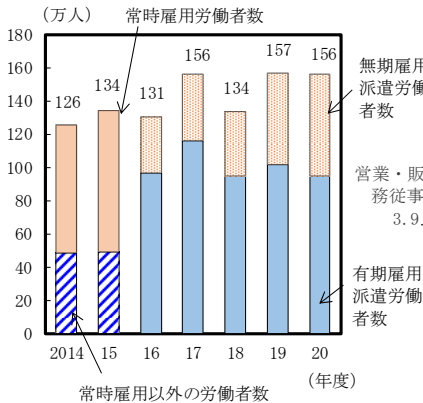
⁹ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律。

¹⁰ 派遣会社との間に、期限を定めずに雇用契約を結び、派遣スタッフとして働く仕組み。

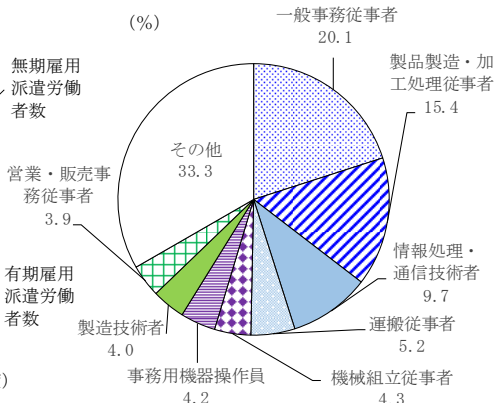
中心に、着実に上昇している（コラム3-1-1図（3））。一方、事務や製造業従事者の賃金は全体平均と比べて低めの伸びで推移しており、賃金の二極化が進んでいる。2020年4月より、同一労働同一賃金ルールは派遣労働者も対象とされており、その効果が派遣労働者の賃金にどのように表れてくるか注視が必要である。

コラム3-1-1図 派遣労働者数の推移と賃金動向

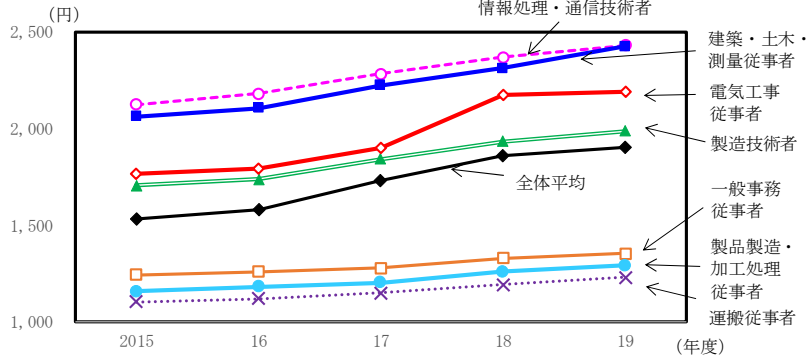
(1) 派遣労働者数の推移
(各年6月1日現在)



(2) 派遣労働者数の多い派遣先の業務
(2020年6月1日現在)



(3) 主な業種別派遣労働者の賃金（時給換算）



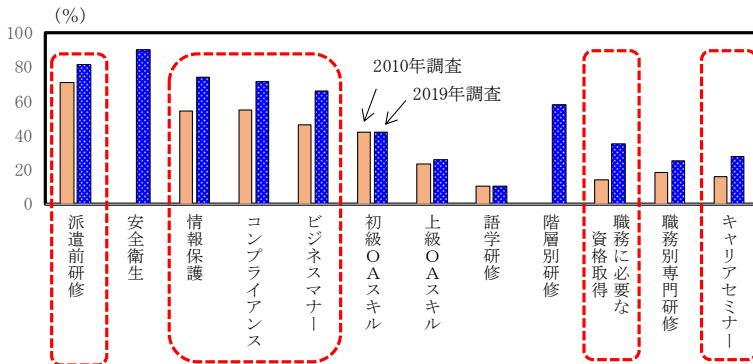
(備考) 1. 厚生労働省「労働者派遣事業報告（6月1日現在の状況）」、「労働者派遣事業報告書（集計結果）」により作成。
 2. (1) の2014年度及び15年度は、2015年の労働者派遣法改正前の法律に基づく集計結果。
 3. (3) は労働者派遣事業が対象。1時間当りに換算。2015年度は、2015年の法改正後（2015年9月30日～2016年3月31日）の集計値。

派遣労働者の就業に当たっては、個人の能力やスキルに応じた賃金を得られることに加え、専門性を高められるようなキャリア形成が必要であるが、2015年の改正法において、初めて、派遣元事業主に対して、派遣労働者のキャリア形成に関する責務として、教育訓練の実施¹¹が規定された。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2021b）においては、こうした動きを踏まえて、具体的にどのような研修が実施されているかが、法改正前の2010年調査時点の実施状況と比較する形で示されている。これによると、派遣前研修、情報保護やコンプライアンス、ビジネスマナー等の基礎的な研修の実施割合が、以前よりも高まっている（コラム3-1-2図（1））。加えて、職務に必要な資格取得等に関する研修やキャリアセミナーといった、専門性の向上等も含め、労働者の今後のキャリアを見据えた研修の実施割合の上昇がみてとれる。

さらに、こうしたキャリア形成支援について、派遣元事業所が考える効果を確認すると、派遣労働者のキャリア意識を高めることができること、派遣労働者の質を一定以上のレベルに保つことができること、能力向上に対する派遣労働者の希望に答えられることを挙げる割合が大きく、派遣元・労働者双方にとってプラスの効果があることがわかる（コラム3-1-2図（2））。

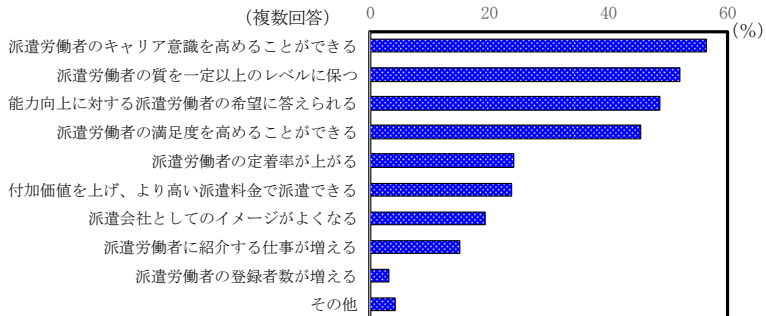
コラム3-1-2図 派遣労働者を対象とした研修の動向

（1）研修実施割合の変化



¹¹ 労働者派遣法において、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない」とされた。

(2) キャリア形成支援の効果 (2019年調査)



- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置」『JILPT調査シリーズ』No.209により作成。
 2. (1)の2010年調査においては、「安全衛生」、「階層別の研修」の選択肢は無し。また、「職務に必要な資格取得」は2010年調査では「公的資格取得」、「職務別専門研修」は「職能別研修」、「キャリアセミナー」は「キャリアカウンセリング・キャリアセミナー」の選択肢。2010年調査における一般派遣と2019年調査における有期・無期雇用派遣両方ありを比較。

3 セーフティネット面での課題

(感染症下での雇用支援は拡大)

このように多様な働き方が広がる中で、感染症による雇用調整のしわ寄せは、非正規雇用者に集中したが(前掲第3-1-3図、前掲第3-1-5図)、従来のセーフティネットだけでは十分に対応できなかったことから、雇用調整助成金や休業支援金・給付金をはじめとする様々な制度が創設・拡充された(第3-1-13表)。また、持続化給付金は個人事業主・フリーランスも対象とされ、労働移動・就業促進を目的とした各種施策も創設・拡充されるなど、多角的な就業支援の取組が行われてきた。

各種支援策については、手続の煩雑さ等を指摘する声がありつつも、おおむね活用が進み、雇用の下支えに寄与してきた。一方で、求職者支援や職業訓練等の施策については、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直すことや、非正規雇用労働者やフリーランス等へのセーフティネットの在り方を検討することとされており、その活用を促進するとともに、今回の経験を踏まえて様々な就業形態に応じたセーフティネ

ツットの整備を進めていくことが求められる¹²¹³。

第3-1-13表 感染症下で実施された各種雇用関連施策

感染症下での雇用支援は拡大

(1) 雇用維持・労働移動支援策の概要

助成金・支援金名等	対象者	制度概要	感染症下の新設・拡充内容	予算額	期限
雇用調整助成金	雇用者	景気の変動等の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整を実施した従業員の雇用を維持した場合に助成	●助成率・限度額の引上げ(最大で中小企業では10/10、15,000円) ●新規学卒者等も助成対象に ●雇用保険被保険者以外も支給対象に(緊急雇用安定助成金)	2020年度： 3.3兆円 2021年度： 1.6兆円 ※支給決定額： 5.2兆円 (～2022年1月14日)	特例措置につき2022年3月末予定
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金	中小企業の労働者、大企業のシフト制労働者等で休業手当を受給できなかった者	感染症の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けられなかった労働者に対し支給	休業前賃金の80%の支給 ※日額上限は段階的に縮小予定	2020年度： 5,358億円 2021年度： 1,963億円 ※支給決定額： 2,522億円 (～2022年1月13日)	2022年3月末予定
雇用維持等 産業雇用安定助成金	雇用保険被保険者	新型コロナウイルス感染症の影響による事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に出向元と出向先の双方の事業主に対して助成	●賃金等の出向中に係る経費の一部を助成(中小企業4/5、大企業2/3。解雇等していない場合は中小企業9/10、大企業3/4) ●就業規則や出向契約書の整備費用等出向の成立に要する措置を行った場合助成	2020年度： 45億円 2021年度： 537億円	2023年3月末予定
一時支援金	中小法人・個人事業者等	2021年1～3月の緊急事態宣言の影響により売り上げが半減した中堅・中小事業者へ支援金を支給(上限：個人30万円/法人60万円)	(2019年又は2020年の対象期間の合計売上)－(2021年の対象月の売上)×3か月を支給	2020～21年度： 6,979億円 ※給付額： 5,249億円 (～2022年1月18日)	申請受付終了
月次支援金		2021年1～3月の緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の影響により売り上げが半減した中堅・中小事業者へ支援金を支給(上限：個人10万円/月、法人20万円/月)	(2019年又は2020年の基準月の合計売上)－(2021年の対象月の売上)を支給		

¹² 「経済財政運営と改革の基本方針」(2021年6月18日閣議決定)においては、「今般の感染症の影響を踏まえ特例措置を講じた。第2のセーフティネットである求職者支援制度や、高等職業訓練促進給付金について、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直す。就労経験のない職業に就くことを希望する方をトライアル雇用で受け入れた企業への支援について、進捗管理を適切に行いながら引き続き効果的に実施し、活用状況や課題の検証を踏まえ、必要な改善を検討する。非正規雇用労働者等やフリーランスといった経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい方へのセーフティネットについて、生活困窮者自立支援制度や空き家等を活用した住宅支援の強化等による住まいのセーフティネットの強化を含めその在り方を検討するとともに、被用者保険の更なる適用拡大及び労災保険の特別加入の拡大を着実に推進する」とこととされている。

¹³ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(2021年11月19日閣議決定)においては、労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進を目的として、3年間で4,000億円の施策パッケージを講じることとされている。

第3章 成長と分配の好循環実現に向けた家計部門の課題

助成金・支援金名等	対象者	制度概要	感染症下の新設・拡充内容	予算額	期限
トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）	就労経験のない職業に就くことを希望する離職者	新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間試用雇用する事業主に対し、試用雇用期間中の賃金の一部を助成	常用雇用を希望する離職者は所定労働時間が週30時間以上の場合に月額4万円、短時間労働を希望する離職者は所定労働時間が週20時間から30時間未満の場合に月額2.5万円を支給	2021年度： 80億円	2023年3月末予定
公共職業訓練	ハローワークの求職者（主に雇用保険受給者）	再就職やスキルアップのための無料（テキスト代等を除く）の職業訓練。国、都道府県、民間教育訓練機関が概ね3月～2年の訓練を実施。	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練対象者の拡大（※1） ●働きながら受講しやすい短時間・短時間訓練コースの設定（※1） ●オンライン訓練の対象拡大 ●IT分野の訓練コースの拡大（※2） ●介護・障害福祉分野の訓練コースの拡大（※1） 	2020年度： 1,347億円 2021年度： 1,018億円	※1：特例措置につき 2022年3月末予定 ※2：特例措置につき 2025年3月末予定
求職者支援制度	ハローワークの求職者（主に雇用保険を受給できない者）	再就職やスキルアップを目指す方が、一定の要件を満たす場合、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料（テキスト代等を除く）の職業訓練を受講する制度。民間教育訓練機関等が2～6か月の訓練を実施。	<ul style="list-style-type: none"> ●職業訓練受講給付金の収入要件及び出席要件の緩和（※1） ●訓練対象者の拡大（※1） ●働きながら受講しやすい短時間・短時間訓練コースの設定（※1） ●オンライン訓練の対象拡大 ●IT分野の訓練コースの拡大（※2） ●介護・障害福祉分野の訓練コースの拡大（※1） 	2020年度： 254億円 2021年度： 252億円	※1：特例措置につき 2022年3月末予定 ※2：特例措置につき 2025年3月末予定
高等職業訓練促進給付金	児童扶養手当の支給を受けているか、それと同等の所得水準のひとり親	ひとり親が資格取得を目指して修業する期間の生活費を支援	<ul style="list-style-type: none"> ●対象訓練の期間を、1年以上から6か月以上に緩和 ●対象資格を看護師等の国家資格に加え、デジタル分野等の民間資格に拡大 	母子家庭等対策総合支援事業（2021年度：158億円）の内数	特例措置につき 2023年3月末予定

（2）公共職業訓練・求職者支援訓練の新規受講者数に係る目標及び実績

制度	2021年度目標	2020年度実績	2021年4月～11月実績
公共職業訓練	150,000人	86,429人	65,653人
求職者支援訓練	50,000人	23,734人	17,713人

- （備考） 1. 各省庁資料等により作成。（1）の期限は2022年1月15日時点。
 2. 一時支援金・月次支援金の予算額は2020、2021年度の合計。
 3. 公共職業訓練、求職者支援訓練の予算は特例以外の措置を含む総額。

（様々な支援が必要となった背景として、雇用保険を適用されない就業者等の存在）

また、様々な支援策が講じられてきた背景としては、1週間の所定内労働時間が20時間未満の雇用者や自営業者、フリーランス等が、第1のセーフティネットである雇用保険の適用対象外であることが挙げられる（第3-1-14図（1））。さらに、雇用保険が適用されていても、失業給付の受給資格を満たしていない者や給付期間を終了しても失業状態が続いている

る長期失業者の存在が挙げられる¹⁴（第3-1-14図（2）、後掲第3-1-15図）。完全失業者数に比べて、失業給付受給者数は約25%と非常に低水準であるが、この背景の1つにある、雇用保険未加入の雇用者の属性について確認したい。「全国就業実態パネル調査」で雇用保険料を自分で支払っていない者の属性をみると、女性の35～64歳の主な稼ぎ手ではない雇用者、いわゆる主婦層が約4割を占めている。また、女性に比べて男性は低水準にあるが、65歳以上の主な稼ぎ手の男性も、1割以上が雇用保険未加入であり、非正規や短時間の雇用者が多い層で、雇用保険未加入の者が多いことがみてとれる（第3-1-14図（3））。雇用保険事業や雇用保険二事業（雇用安定事業・能力開発事業）の財源である労働保険特別会計については、感染症の影響による支給急増を受けて、その資金を保険料収入では賄いきれず、積立金を取り崩すことによって対応がなされてきた。特に、国庫負担が行われていなかった雇用保険二事業については、雇用調整助成金の支給増加により、積立金を取り崩しても財源が不足したことを受け、臨時特例法¹⁶により、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計からの繰入れや雇用保険の積立金からの借入れが認められた。これらの収入状況に鑑みて、雇用保険事業や雇用保険二事業の保険料率¹⁷は、2022年度から引上げが行われることとなった¹⁸。多様な働き方が広がる中で、雇用保険の適用対象から外れてきた者への、セーフティネットや適切な保険料等の負担の在り方を検討していくことが必要と考えられる。

¹⁴ 雇用保険の「基本手当」（いわゆる失業給付）は、雇用保険被保険者が離職し、次の（1）及び（2）のいずれにもあてはまる場合に支給される。

（1）ハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること。

（2）離職の日以前2年間に、「被保険者期間」が通算して12か月以上あること。ただし、倒産・解雇等により離職した方（「特定受給資格者」又は「特定理由離職者」）については、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上ある場合でも可。

¹⁵ 失業給付の所定給付日数は、雇用保険被保険者期間や年齢によって異なるが、

- ・定年、契約期間満了や自己都合の方・・・90～150日
- ・倒産・解散等や、労働契約が更新されなかった方等・・・90～330日
- ・障害者等の就職困難者の方・・・150～360日

とされており、これに加えて、感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例により、上記の給付日数を原則60日（一部30日）延長する措置が講じられている。

¹⁶ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（2020年6月12日施行）。

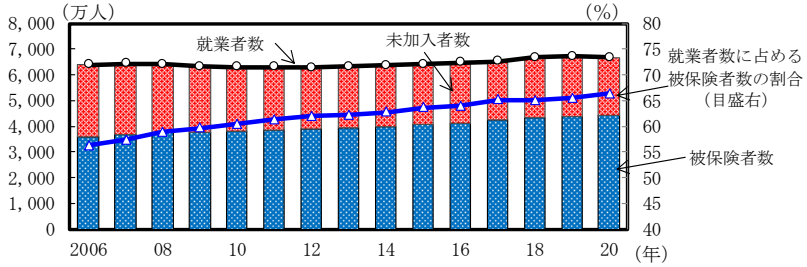
¹⁷ 雇用保険事業の保険料率は、基本0.6%（（うち育児休業給付0.4%）、労働者と事業主の折半、令和3年度）。雇用保険二事業の保険料率は、基本0.3%（事業主負担、令和3年度）。

¹⁸ 雇用保険二事業の保険料率は、2022年4月から基本0.35%に、雇用保険事業の保険料率は、2022年10月から基本1.0%（うち育児休業給付0.4%）に引き上げられる。

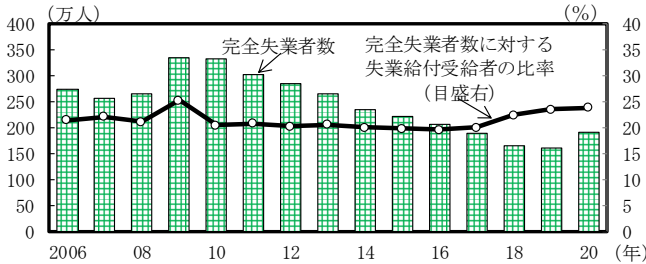
第3-1-14図 雇用保険被保険者数と失業給付受給者割合の推移

様々な支援が必要となった背景として、雇用保険を適用されない就業者等の存在

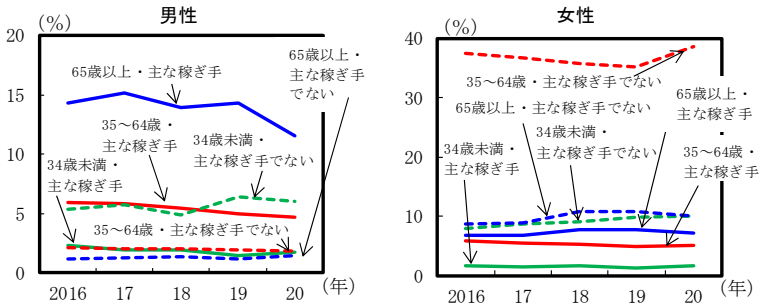
(1) 雇用保険被保険者数の推移



(2) 失業給付受給者割合の推移



(3) 雇用保険料を支払っていない雇用者の属性



- (備考) 1. (1) は厚生労働省「雇用保険事業年報」、(2) は総務省「労働力調査(基本集計)」、
 (3) はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票により作成。
 2. 「全国就業実態パネル調査」の個票の特別集計に当たってはウエイトバックを行っている。
 また、(3)の実線は「主な稼ぎ手」、点線は「主な稼ぎ手でない」者。

(失業率の上昇は抑制されているものの、1年以上の長期失業者は増加)

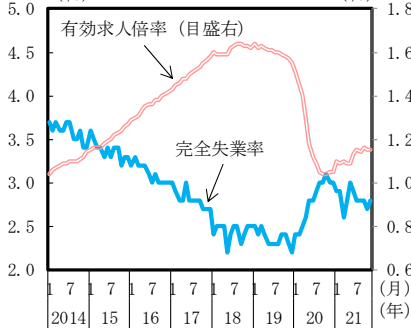
こうした中、労働市場の需給を確認すると、有効求人倍率は2019年の1.6倍超から2020年10月に1.04倍まで大幅に低下し、その後も緩やかな持ち直しにとどまっており、感染症前の水準を回復していない(第3-1-15図(1))。一方、2019年は2%台前半で推移していた失業率は、企業の雇用維持の取組や上述の政策支援等もあり、感染拡大後もその上昇は抑制され、2020年10月の3.1%をピークに2%台後半にとどまっている。

しかしながら、1年以上の長期失業者数の推移をみると、2019年まではおおむね減少が続いていたものの、感染拡大後は増加傾向にあり、特に2021年4-6月期以降は、2019年同期と比較して、男女ともに大幅な増加がみられる(第3-1-15図(2))。これは、感染症の影響を受けて失業し、その後も引き続き失業状態が続く者が多く存在することを示しており、それぞれの状況に対応した求職者支援訓練や就業支援等の提供が求められる。

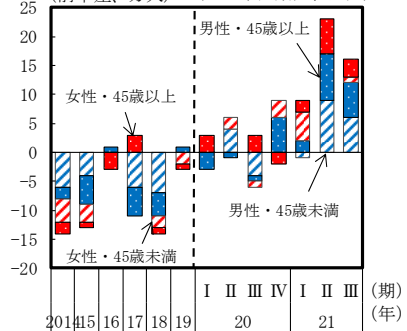
第3-1-15図 有効求人倍率と失業者の動向

失業率の上昇は抑制されているものの、1年以上の長期失業者は増加

(1) 有効求人倍率、完全失業率の推移 (%)



(2) 1年以上の長期失業者数の推移 (前年差、万人) (2019年同期差、万人)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計、詳細集計)」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. (1)は季節調整値。

第2節 人材活用の動向と課題

前節では、雇用の動向や雇用形態の違いによる処遇格差・セーフティネットの状況について考察したが、本節では、人手不足への企業の対応状況や労働移動の動向、また、それを後押しするような学びの機会の提供状況等についてみていきたい。

1 人手不足への対応と正規化の進展

(労働者の不足感は感染症の影響により、一時的に緩和したもの、再び拡大)

前節において、正規雇用者数の増加が継続していることが確認されたが、こうした背景には、人口減少が続く中で、企業における人手不足への懸念があると考えられる。

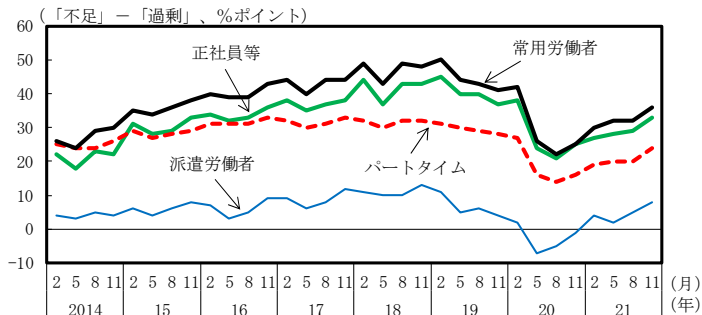
企業における雇用の不足感は、感染拡大局面において一時的に緩和したもの、2021年に入ってから、再び高まる状況にある(第3-2-1図(1))。特に、正社員の不足感は、パートタイムや派遣労働者に比べて2017年以降、高い水準で推移している。

さらに、産業別の正社員の過不足感を産業全体の水準と比較すると、建設業や医療・福祉、運輸・郵便業、情報通信業等においては、相対的に不足感が大きい(第3-2-1図(2))。医療・福祉や情報通信業においては、正規雇用者数が増加しているものの、不足感は高止まりしている。建設業においては、高齢化等も背景に、正規雇用者数の減少が続いていることが不足感の高止まりの背景にあると考えられる(前掲第3-1-4図、前掲第3-1-5図)。また、宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業、製造業等においては、正社員の不足感は相対的に小さいものの、経済活動の正常化に伴い、2021年に入り、不足感が高まっている。

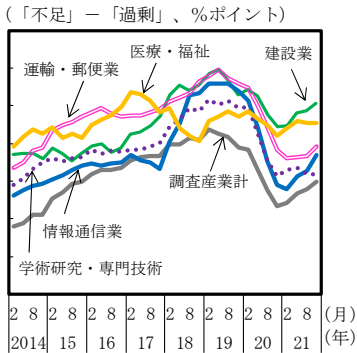
第3-2-1図 労働者の過不足判断D Iの推移

労働者の不足感は感染症の影響により、一時的に緩和したもの、再び拡大

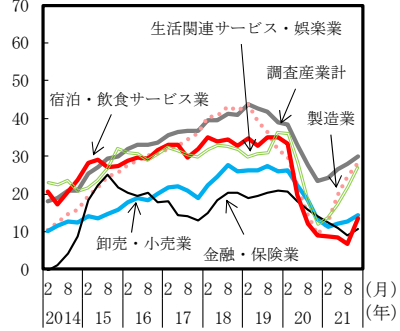
(1) 雇用形態別労働者過不足判断D Iの推移(調査産業計)



(2) 正社員等過不足判断D I (産業別)
 相対的に正社員の不足感が大きい業種



相対的に正社員の不足感が小さい業種
 (「不足」 - 「過剰」、%ポイント)



- (備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成。
 2. 「労働者過不足判断D I」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値。無回答を除いた集計による。
 3. (2)は、各産業の正社員等過不足判断D I「不足」 - 「過剰」の4期移動平均値。

(人手不足に対し、正社員採用・登用やパートタイム労働者の増加等を中心に対応する傾向)

それでは、このような全体的な人手不足に対し、企業はどのように対応してきたのだろうか。現在労働者が不足しており、かつ、過去・今後1年間に何らかの対処を実施した・若しくは実施する予定の事業所の対処の状況を見ていきたい。

調査産業全体でみると、正社員採用・登用による対応の割合が最も高く、特に、感染拡大後も正規雇用者数が増加した医療・福祉や情報通信業等でその割合が引き続き高い(前掲第3-1-4図、前掲第3-1-5図、第3-2-2図)。一方で、宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業等においては、労働者不足への対応を要する企業の割合は全体的に低下しつつも、引き続き臨時やパートタイムの増加により対応する事業者の割合が高いことがわかる。

また、製造業や情報通信業等においては、2021年以降は、派遣労働者の活用による対応割合が高まっている(派遣労働者の動向については、コラム3-1を参照)。さらに、建設業や医療・福祉、情報通信業等においては、離転職の防止策¹⁹の強化、再雇用制度²⁰、定年延長、継続雇用等を活用して対応する傾向がみられており、高齢者雇用安定法改正に伴う定年延長・継続雇用の取組の効果は一部の業種で表れていると考えられる。

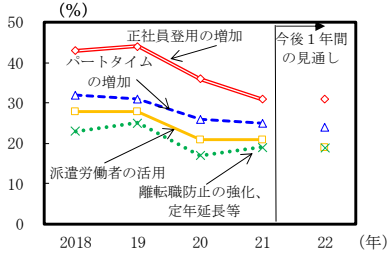
¹⁹ 離転職の防止策の例としては、労務管理(労働条件以外の福利厚生、労使関係等)の改善や教育訓練の実施等がある。

²⁰ 再雇用制度には、定年退職者だけでなく、子育てのために退職した女性等を再雇用する仕組みも含む。

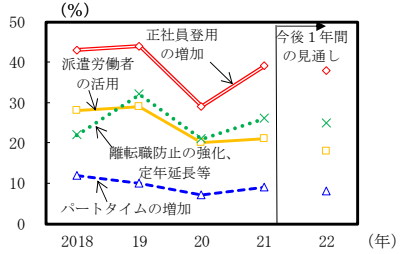
第3-2-2図 労働者不足への対処方法

人手不足に対し、正社員採用・登用やパートタイム労働者の増加等を中心に対応する傾向

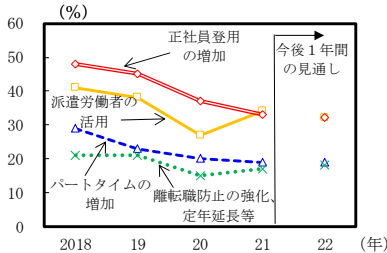
(1) 調査産業計



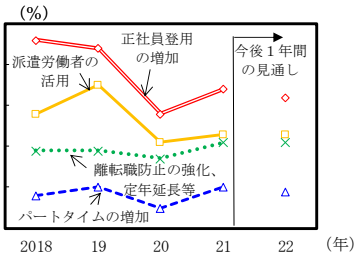
(2) 建設業



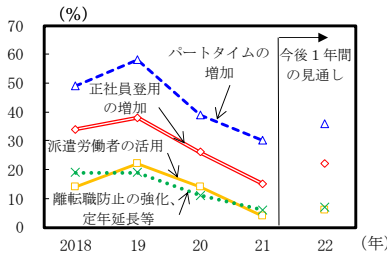
(3) 製造業



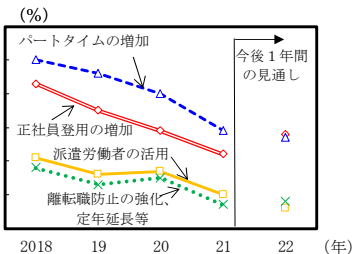
(4) 情報通信業



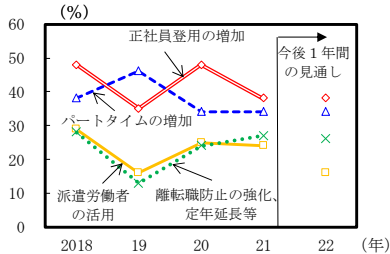
(5) 宿泊・飲食サービス業



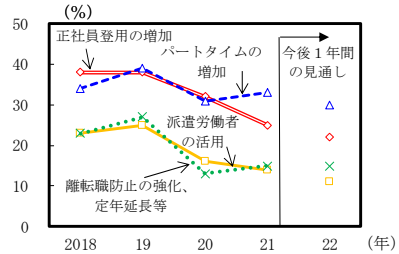
(6) 生活関連サービス・娯楽業



(7) 医療・福祉



(8) 卸売・小売業



(備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成。各年8月調査。

2. 2021年までは、過去1年間の実施事業所割合、2022年は2021年8月調査における今後1年間の実施予定事業所割合。複数回答。

3. 「正社員登用の増加」は「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」、「パートタイムの増加」は「臨時・パートタイムの増加」、「離転職防止の強化、定年延長等」は「離転職の防止策の強化、再雇用制度、定年延長、継続雇用」。

(同一企業内での正社員登用は、全体としては横ばい)

次に、過去1年間における同一企業内での正社員以外の労働者から正社員への登用状況を確認すると、調査産業全体では、登用実績のある事業所の割合は5割前後で推移している中で、医療・福祉においては6～7割と高い水準にある(第3-2-3図)。また、感染症の影響等もあり、多くの業種において、2019年以降、正社員登用実績のある事業所の割合は低下しているものの、情報通信業や宿泊・飲食サービス業においては、緩やかながら上昇している。

人手不足の高まりへの対応として、正規雇用者の確保はこれまで広くとられてきた対応であり(前掲第3-2-2図)、自社における正社員以外の労働者を正社員に登用することは、優秀な人材の確保や、就労意欲の向上にもつながると考えられる。キャリアアップ助成金²¹等による支援もあいまって、今後もこのような正社員登用の取組が継続されることが期待される。また、多様な働き方が広がる中で、正社員登用を希望する労働者に対し、職務や勤務地・労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図るとともに²²、研修機会を提供するなど企業

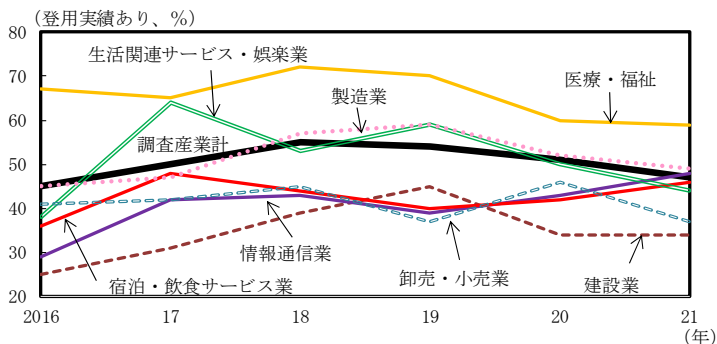
²¹ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するために、事業主に対して助成を行うものとして、2013年度から創設され、類似の制度改正が実施されてきた。助成金は、現在7つのコースに分けられ、そのうちの1つとして、有期雇用労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員)等へ転換等した場合に助成する「正社員化コース」がある。また、2013年4月1日に改正労働契約法が施行され、同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた時に、労働者の申込みによって無期労働契約に転換される「無期転換ルール」が整備された。

²² 厚生労働省においては、「多様な正社員」の採用から退職に至る雇用管理をめぐる様々な課題への対応が検討され、2014年7月に労使等関係者が参照可能な「雇用管理上の留意事項」が公表された。また、2015年度には、「多様な正社員」及び労働契約法に定める「無期転換ルール」について、企業での制度導入を支援するツールとして、「多様な正社員」及び「無期転換ルール」に関するモデル就業規則(飲食業・小売業)が作成された。

側の積極的な環境整備も求められる。

第3-2-3図 正社員への登用状況

同一企業内での正社員登用は、全体としては横ばい



(備考) 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成。各年2月調査。過去1年間の対応実績を聞いたもの。

2 労働移動の動向と課題

(転職入職率は、30歳代の男性や50歳代の女性、男性高齢層において上昇傾向)

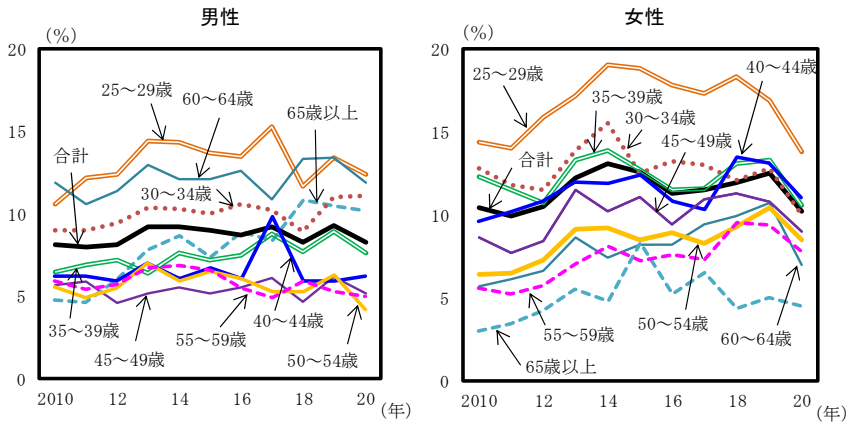
前項でみたとおり、同一企業内での正規雇用への登用という形での人材活用は一定程度進んでいるが、転職による人材活用の動向に変化はみられるのだろうか。常用労働者²³の労働移動について、転職入職率(常用労働者のうち過去1年間に転職により入職した者の割合)をみると、感染症の影響を受けた2020年は低下しているものの、2010年以降、全体として男性は横ばい、女性は緩やかな上昇傾向にある(第3-2-4図)。年齢階層別にみると、男女ともに25~29歳の転職入職率の水準が最も高いが、おおむね横ばい圏内で推移している。男性では、30歳代の転職入職率が緩やかな上昇傾向にある一方、転職入職率の水準が低い50歳代はさらに低下する傾向にある。女性では、30歳代から40歳代の転職入職率が男性に比べて高く、結婚や出産等のライフイベントによる影響や相対的に非正規雇用の形態で働く者が多いことの影響が表れているとみられる。また、女性の就業率が高まる中で50歳代の転職入職率が上昇傾向にある。

²³ 「雇用動向調査」でいう常用労働者とは、①期間を定めず雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者、のいずれかに該当する労働者をいう。

さらに、男性の60歳以上の高齢層の転職入職率は上昇傾向にあり、特に65歳以上における上昇が顕著にみられる。高齢層においては、定年・契約期間の満了により前職を辞めた者が多く、本人の希望に応じた円滑な転職が可能となり、長く働き続けられる社会を実現することが必要と考えられる。そのためには、定年延長や再雇用制度の整備のみならず、企業と高齢求職者をマッチングさせる機能の充実やニーズに応じたきめ細やかなサポート、現役世代の間から将来を見据えた生活設計のアドバイスといった再就職支援等も必要であると考えられる。

第3-2-4図 転職入職率の推移

転職入職率は、30歳代の男性や50歳代の女性、男性高齢層において上昇傾向



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

2. 転職入職率＝転職入職者数÷常用労働者数（年齢階級計は1月1日現在、年齢階級別は6月末日現在）。
転職入職者は入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者。

(医療・福祉は、感染症の影響を大きく受けた業種を含め、幅広い業種の非正規雇用を吸収)

感染拡大以降も医療・福祉や情報通信業等において正規雇用者数は増加してきたが（前掲第3-1-4図、第3-1-5図）、どのような属性の者がこれらの業種の正規雇用となっているのだろうか。「全国就業実態パネル調査」を用いて、過去1年以内に転職し、現在正規雇用として就労している者について、前職の属性（正規・非正規）や業種を確認する。ここでは一定のサンプル数が確保できる医療・福祉の正規雇用者に焦点を当てる。また、転職入職者が対象であり、新規就労者や失業者・非労働力人口から正規雇用になった者は含まれていないことに留意する必要がある。

まず、男性についてみると、過去1年以内に転職し、現在正規雇用として就労している者

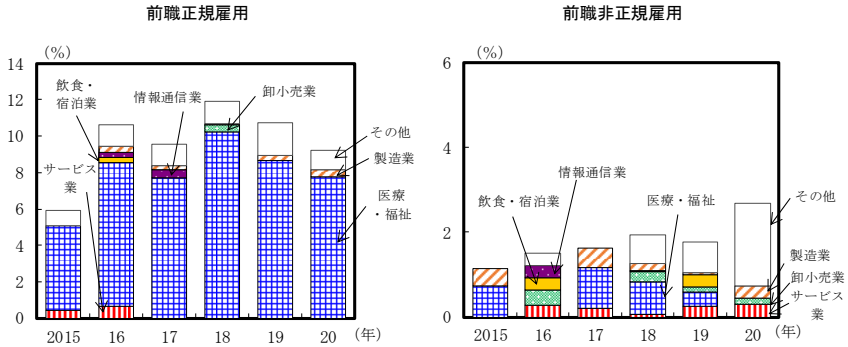
のうち医療・福祉に従事する者の割合は全体で10%強となっており、その前職が正規雇用であった者は10%前後、非正規雇用であった者は2%前後となっている(第3-2-5図(1))。前職が正規雇用であった者の多くは、前職も医療・福祉に従事していた。一方、前職が非正規雇用で現在は医療・福祉で正規雇用として働く者の割合は上昇傾向にあり、年によって振れはあるものの、製造業やサービス業等医療・福祉以外の業種からの転職入職者も一定の割合を占めている。

次に、女性についてみると、転職後に正規雇用として就労している者のうち医療・福祉に従事する者の割合は全体で40%前後となっており、その前職が正規雇用であった者は25%前後、非正規雇用であった者は10%強となっている(第3-2-5図(2))。医療・福祉は転職後の女性の正規雇用の大きな受け皿となっており、その割合は上昇傾向にある。前職が正規雇用であった者を見ると、前職も医療・福祉に従事していた者の割合が20%前後と最も高いが、サービス業等医療・福祉以外の産業に従事していた者の割合も男性と比べると高めとなっている。前職が非正規雇用であった者を見ると、前職が医療・福祉の非正規雇用者で転職を通じて正規雇用化した者が毎年、5%前後で推移している。さらに、卸小売業やサービス業等医療・福祉以外の業種の非正規雇用から医療・福祉の正規雇用になる者も5%前後の割合を占めているが、特に、2020年については、製造業やサービス業や卸小売業、飲食・宿泊業といった幅広い業種の非正規雇用から医療・福祉の正規雇用に転職しており、感染症の影響を受けた業種の非正規雇用の受け皿となったこともうかがえる。

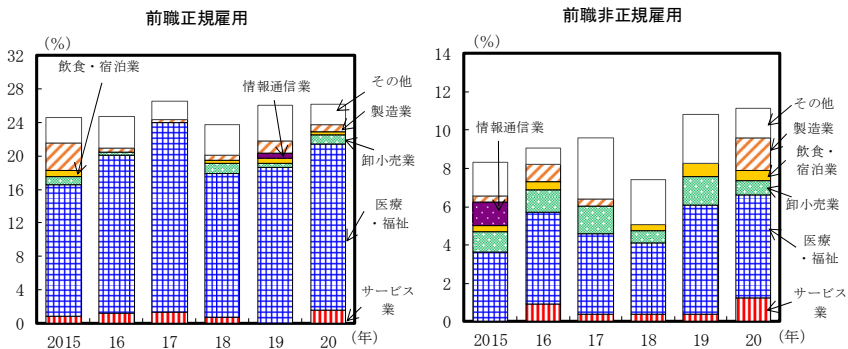
第3-2-5図 過去1年で医療・福祉の正規雇用となった者の属性

医療・福祉は、感染症の影響を大きく受けた業種を含め、幅広い業種の非正規雇用を吸収

(1) 男性



(2) 女性



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。個票により特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。
2. ここでは男女別に、過去1年以内に転職しており現在正規雇用として就労している者に占める現在医療・福祉で正規雇用として就労している者の割合を前職の雇用形態及び前職の産業別に整理している。なお、ここでの産業分類は日本標準産業分類と異なることに留意が必要。
3. 2020年についてみれば、直近1年以内に転職して現在正規雇用として就労している者のサンプル数は、男性で305名、女性で208名となっている。

3 学びの機会の提供に向けて

(自発的に学びを行った者の方が、年収が高い傾向)

これまでみてきたとおり、多様な働き方が広がる中で、個人の希望と企業の意向が適合するような形での就業機会の提供が求められる。特に、デジタル化への対応が不可欠となる中

で、企業は、新たな人材確保のみならず、これらの環境変化に対応できるように社内の人材の学び直し、特にリスキリング²⁴の取組を進めることも重要である。そのためには、雇用者・企業双方の取組が必要であるが、そもそも企業による学びの提供や雇用者による自発的な学びは、どの程度実施されているのだろうか。

「全国就業実態パネル調査」を用いて、過去1年間に、自分の意思で、仕事に関わる知識や技術の向上のための取組を行っている者の割合をみると、非正規雇用者に比べて正規雇用者や役員の方が大きいものの、4～5割程度にとどまっている（第3-2-6図（1））。また、産業別にみると、教育・学習支援や医療・福祉、情報通信業等の業種に従事する者は、産業計と比較して、自己啓発活動を行う者の割合が大きいことがみてとれる（第3-2-6図（2））。これらの業種では、専門性が求められるとともに、技術や制度の変化も速いため、日々の学びが不可欠であることも背景にあると考えられる²⁵。

こうした中で、自己啓発活動と収入の関係をみると、正規雇用者を中心に、前年1年間に自発的に学び行動をとった者の方が、とらなかった者に比べて30～40万円程度年収が高いという傾向がみてとれる（第3-2-6図（3））。年収の多寡は、従事する産業や職業等の影響も大きいと考えられ、これらの影響を制御していない点には注意する必要があるが、自発的な学びが業務遂行能力の向上や資格の取得等を通じて、年収の増加につながる可能性があることが示唆される²⁶。

²⁴ 経済産業省 第2回デジタル時代の人材政策に関する検討会（2021年2月26日）において、石原直子リクルートワークス研究所人事研究センター長/主幹研究員から提出された資料の中で、リスキリングとは「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する/させること」とされている。

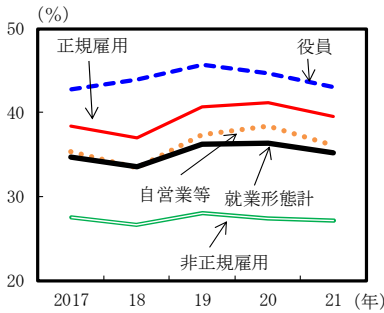
²⁵ 例えば、リクルートワークス研究所（2018）は「自己学習を行っているのは、競争環境に身を置き、日々新しい知識や技術の更新が必要な仕事についている人が多いようだ」としている。また、教育・学習支援、医療・福祉、金融・保険業、情報通信業において自己啓発を行う者の割合が大きく、教育・学習支援については学びが事業に密接に関連しており、それに対するハードルが低いこと、他の3業種については、技術や制度の変化が速いことや、資格制度が発達し、学びのステップが明確であることが背景として指摘されている。

²⁶ 内閣府（2018）第2-2-10図では、30歳以上の男女を対象に、自己啓発を行った者と、学歴・年齢・世帯年収・世帯構成・就業形態等について同様の属性をもっているが、自己啓発を行わなかった者について、1～3年後に両者にどの程度の年収の差が生じているかを分析している。これによると、1年後には有意な差はみられないが、2年後では約10万円、3年後では約16万円の有意な差がみられている。

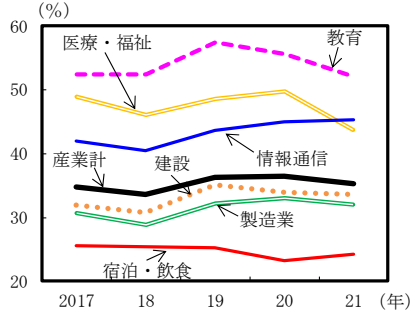
第3-2-6図 自己啓発活動と年収

自発的に学びを行った者の方が、年収が高い傾向

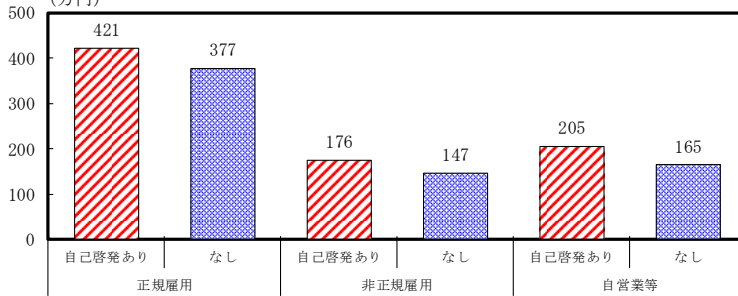
(1) 就業形態別自己啓発の状況



(2) 産業別自己啓発の状況



(3) 就業形態別・自己啓発の有無別にみた平均所得 (万円)



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
個票により特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。
2. (2)の産業は、日本標準産業分類とは異なることに注意が必要。

(自発的な学びを行った者は、仕事を通じた成長実感等が高い傾向)

それでは、社会人の学びは、どういった理由に基づいて行われるものなのだろうか。雇用者による学びは、会社や上司の指示によるものと自ら進んで行うものがあるが、いずれであっても何らかの学びを行った理由は、正規雇用者・非正規雇用者を問わず、「仕事上の必要」によるものと回答した者の割合が約3～4割と最も大きく、必要に迫られた行動であると考えられる(第3-2-7図(1))。また、正規雇用者・非正規雇用者ともに、自ら進んで学びを行った者は、そうでない者と比較して、仕事への満足感や仕事を通じた成長実感が高く、キャリアの見通しがあると考えられる傾向がある(第3-2-7図(2))。

一方で、年齢階層別に何らかの学びを行わなかった理由をみると、時間的・金銭的制約のほか、高齢層を中心に、「十分な知識・技術があるから」、「今後転職等の予定がないから」を

挙げる割合が大きい（第3-2-7図（3））。加えて、その他様々な理由よりも、「当てはまるものはない」の選択割合が最も大きく、社会人が学ぶということへの意識がない者や学ばない理由を特に考えたこともない者が多いこともうかがわれる。

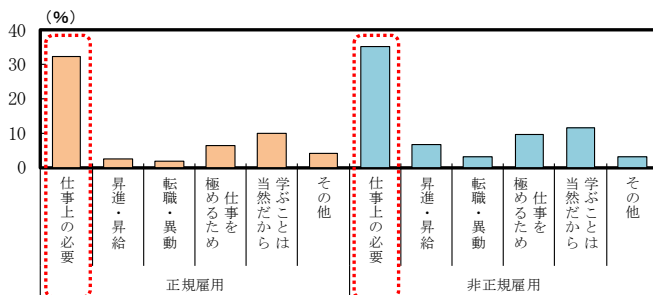
こうした中で、何らかの学びを行った者について、学ぶべきことがわかっている、学びを役立てる場がある、と回答した者の割合は比較的大きいものの、学びの目標がある、と回答した者の割合は小さく、目標やゴールがみえていないことが学びの意欲を阻害している可能性もある（第3-2-7図（4））。

これらを踏まえると、リスキングの取組に当たっては、企業が研修制度等を用意することに加えて、キャリアの展望や業務内容に応じて必要なスキルの水準の明確化といった形で目標を提示し、実現に向けて、従業員による自発的な学習を促すことが必要と考えられる。

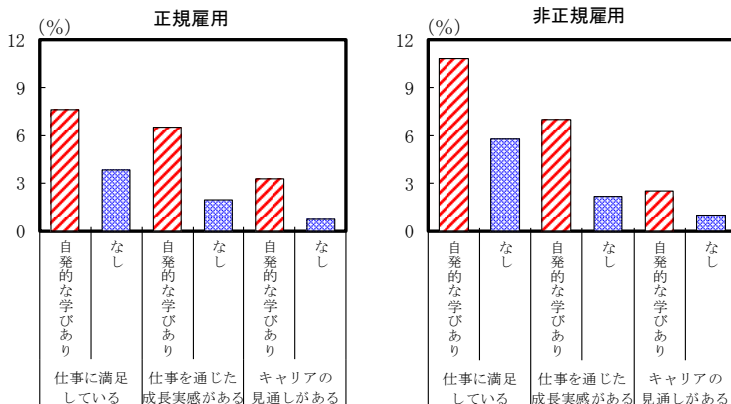
第3-2-7図 学びの理由と仕事の満足

自発的な学びを行った者は、仕事を通じた成長実感等が高い傾向

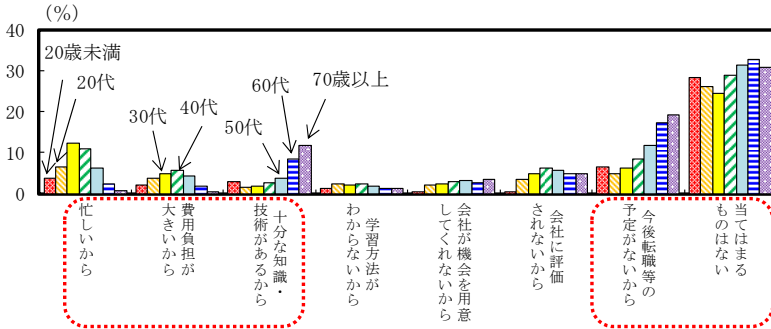
（1）雇用形態別学びの理由



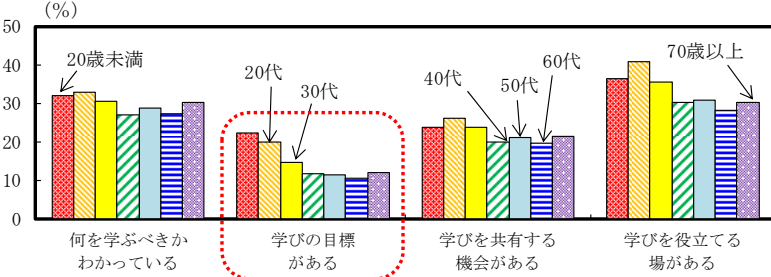
（2）自発的な学びと仕事の満足



(3) 年齢階級別学びを行わない理由



(4) 学びの環境



(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。

個票により特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。

第3節 格差の動向と課題

第1節において、多様な働き方が拡大してきたことを確認したが、そうした動向の下、労働所得や世帯所得、資産、資産所得の格差にどのような変化がみられるかを確認する。感染症により顕在化した教育や地域に関する格差の動向についても概観する。

1 労働所得の格差の動向

(パート・アルバイト等の非正規雇用者の増加に伴い、収入分布の二極化が進行)

非正規雇用者は、正規雇用者と比べて、平均してみれば時給が低く(前掲第3-1-10図)、労働時間は短い傾向にある。非正規雇用をはじめ、多様な働き方が広がる中で、労働所得(雇用者が仕事から得た年間収入)の分布にはどのような変化がみられるだろうか。

2019年の正規雇用者の年間収入の分布をみると、男性では200~1,000万円未満の所得層が大部分を占めており、300万円台と500~700万円未満の所得層でそれぞれピークがみられる(第3-3-1図(1))。女性の正規雇用者では200~700万円未満の所得層が大部分を占めており、200万円台でピークがみられる。2002年と2019年を比較すると、男女ともに分布のピークは変わっていないものの、女性の正規雇用者については100~200万円未満の所得層の人数が減少する一方、300~700万円未満の所得層の人数が増加している。

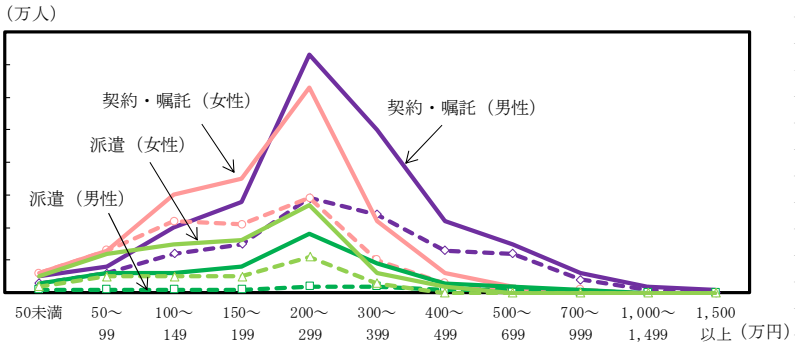
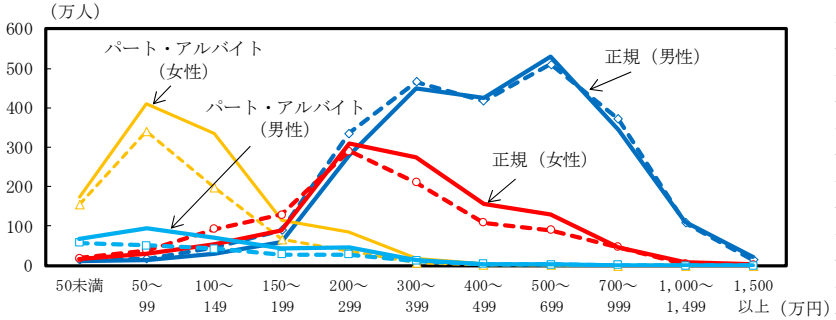
次に非正規雇用者の年間収入の分布をみると、2019年のパート・アルバイトは男女ともに300万円未満の所得層が大部分を占めている。2002年と2019年を比較すると、パート・アルバイトの男性の人数が少ない状況に変わりはない一方、女性の人数は50~300万円未満の幅広い所得層で増加している。ただし、女性のパート・アルバイトの年間収入のピークは50~100万円未満で変化はない。2019年の派遣や契約・嘱託の年間収入をみると、男女ともにピークは200~300万円未満の所得層となっており、2002年と比べてこの層の人数が大きく増加している。

なお、一週間の労働時間の分布をみると、正規雇用者では、男女ともに40時間以上が大部分を占めるのに対し、非正規雇用者では、パート・アルバイトは15~29時間、派遣や契約・嘱託は40~48時間がピークとなっている(第3-3-1図(2))。また、派遣や契約・嘱託においては、15~29時間も多いことがわかる。大多数の正規雇用者と同様、40~48時間働く派遣や契約・嘱託の非正規雇用者が多いにもかかわらず、収入分布には大きな差がみられる。

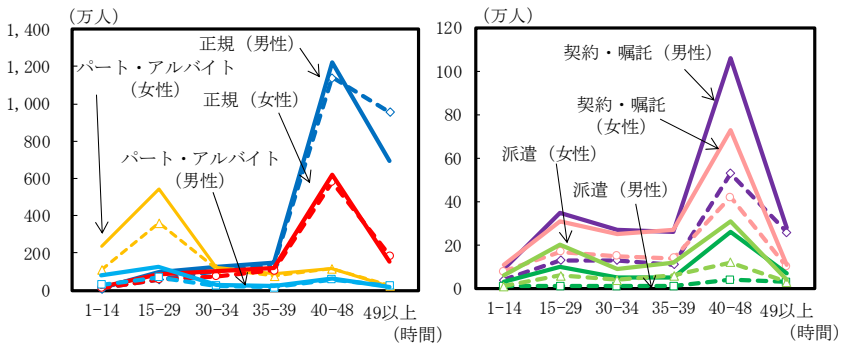
第3-3-1図 収入と労働時間の分布

パート・アルバイト等の非正規雇用者の増加に伴い、収入分布の二極化が進行

(1) 年間収入の分布



(2) 月末一週間の労働時間の分布



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. 実線は2019年、点線は2002年の値を表す。

(労働所得のジニ係数は全体として緩やかに低下傾向。ただし、25～34歳で上昇傾向)

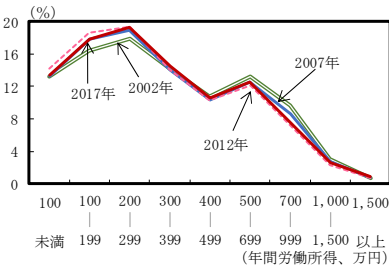
次に、我が国全体の労働所得の分布や格差にどのような変化がみられるかを確認したい。2002年以降の労働所得の分布の変化をみると、上で確認した女性のパート・アルバイトや男女の契約・嘱託、派遣労働者の増加等を背景に労働所得が300万円未満の所得層の割合が増加傾向にある(第3-3-2図(1))。一方、500万円以上の所得層の割合は、1,500万円以上の層を除いて減少傾向にある。

こうした労働所得の分布について、格差を示す代表的な経済指標であるジニ係数を計算してみると、2002年から2007年にかけて緩やかに上昇した後、2017年にかけて緩やかに低下している(第3-3-2図(2))。25～34歳以外の年齢階層においてジニ係数が低下傾向にあるほか(第3-3-2図(3))、団塊の世代が労働市場から退出したことを背景に、ジニ係数の水準が高い55～59歳の割合が低下したことが寄与しているものと考えられる。25～34歳の層でジニ係数が上昇しているが、2002年から2017年にかけて男性の非正規雇用比率が上昇し、労働時間が減少したことなどが背景にあると考えられる(第3-3-2図(4)、(5))。

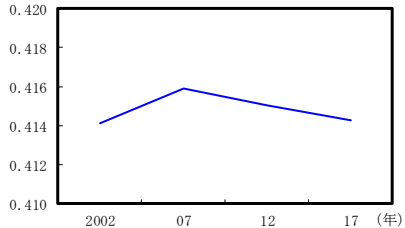
第3-3-2図 労働所得の分配状況

労働所得のジニ係数は全体として緩やかに低下傾向。ただし、25～34歳で上昇傾向

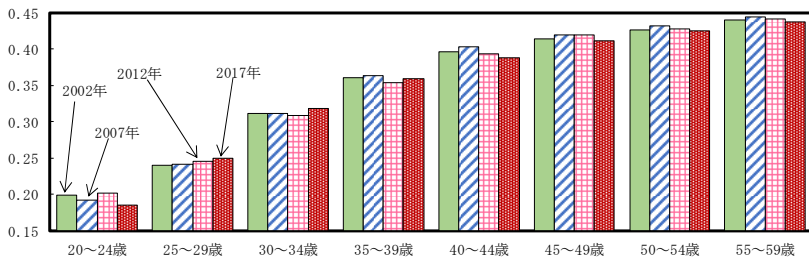
(1) 労働所得の分布の変化



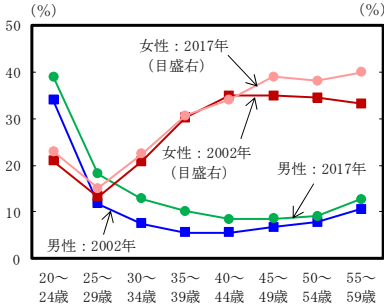
(2) 労働所得のジニ係数の推移



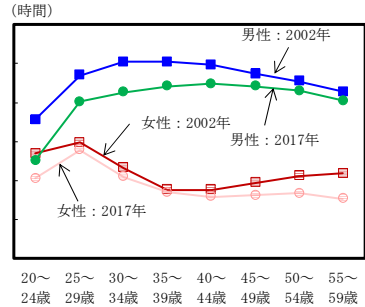
(3) 年齢階層別の労働所得のジニ係数の推移



(4) 性別・年齢階級別の非正規比率 (%)



(5) 性別・年齢階級別の週間労働時間 (時間)



- (備考) 1. (1) ~ (3) は総務省「就業構造基本調査」、(4) は総務省「労働力調査 (詳細集計)」、(5) は総務省「労働力調査 (基本集計)」により作成。
 2. (1) ~ (3) におけるジニ係数の計算方法は太田 (2005) による。在学者を除く雇用者ベース。各区分内の所得は、例えば 200~299 万円の区分に属する者の所得は 250 万円とみなした。また、端の区分に属する者は、50 万円未満は 25 万円、1,500 万円以上は 2,000 万円とみなした。

2 世帯所得の格差の動向

(世帯所得が 500 万円未満の 25~34 歳の世帯では子どもを持つ割合が大きく低下)

前項でみたとおり、非正規雇用者の増加等を背景に、収入分布の二極化は変わらず、25~34 歳においては、個人単位の労働所得の格差が拡大していることがわかるが、世帯所得の分布はどのように変化しているのだろうか。

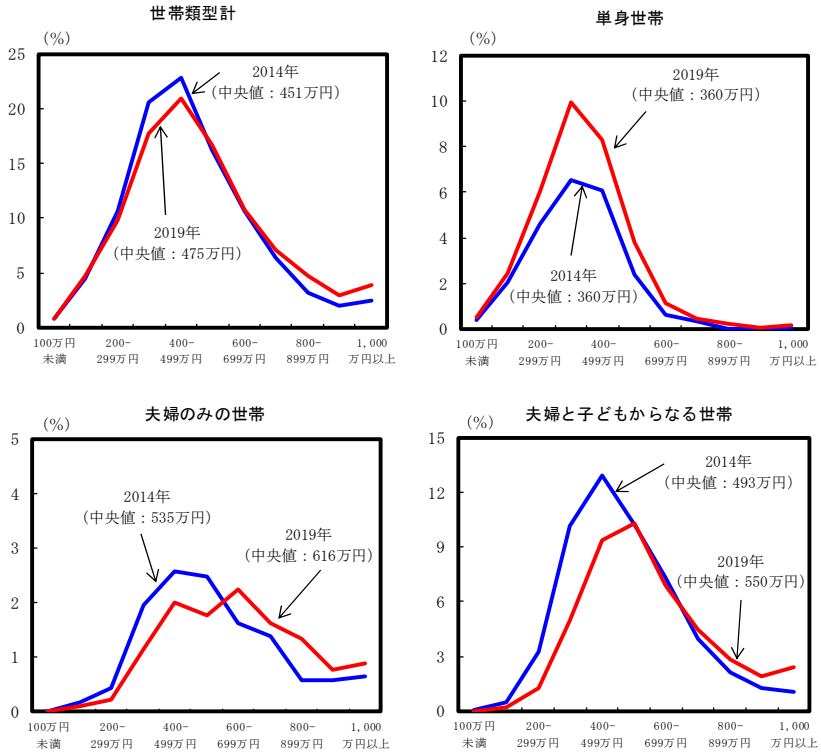
「全国家計構造調査」を用いて、個人単位の労働所得の格差拡大がみられた 25~34 歳の世帯に着目して、2014 年及び 2019 年の再分配前の世帯所得の分布を確認したい²⁷。世帯主年齢が 25~34 歳の世帯所得の全体の分布をみると、中央値は 2014 年の 451 万円から 2019 年の 475 万円に増加し、500 万円未満の層の割合が低下している (第 3-3-3 図)。一方、700 万円以上の層の割合が全般的に高まり、1,000 万円以上も上昇している。

世帯類型別に世帯所得の分布をみると、未婚化や晩婚化の進展等を背景に単身世帯の割合が大きく高まっている。単身世帯の所得の中央値は 360 万円に変化しておらず、300 万円台の世帯割合が引き続き最も大きい。夫婦のみの世帯をみると、共働き世帯の増加を背景に、600 万円未満の世帯の割合が低下する一方、600 万円以上の世帯の割合が上昇し、所得の中央値も増加している。夫婦と子どもからなる世帯についてみると、500 万円未満の層の割合が大幅に低下している一方で、800 万円以上の世帯分布割合が上昇し、500~800 万円未満の割合にはほとんど変化がみられない。世帯所得が 500 万円未満の世帯では子どもを持つという

²⁷ 年齢計や全ての年齢階級の再分配前所得の分布 (2014 年、2019 年) については付図 3-3 を参照。年齢計や 45 歳以上の世帯では大きな変化はみられない一方、18~24 歳の世帯では低所得世帯の割合が低下し、35~44 歳の世帯では年収 300~600 万円未満の世帯の割合が低下している。

選択が難しくなっていることがうかがえる²⁸。晩婚化や少子化への対応に当たっては、結婚や子育てを控える25～34歳の層の世帯所得の増加が重要であると考えられる。

第3-3-3図 世帯類型別にみた25～34歳における再分配前の世帯所得の状況
世帯所得が500万円未満の25～34歳の世帯では子どもを持つ割合が大きく低下



(備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」及び「全国単身世帯収支実態調査」の個票により作成。2019年全国家計構造調査は、全国から無作為に抽出された約90,000世帯を対象としており、世帯主が25～34歳の世帯が回答世帯に占める割合は約6%となっている。

2. 世帯類型別の分布は、25～34歳の世帯全体に占める構成比をみている。

²⁸ 国立社会保障・人口問題研究所(2017)によると、妻の年齢が35歳未満の世帯における、夫婦の予定子ども数が理想子ども数を下回る理由は、約8割が「子育てや教育にお金がかかりすぎる」となっている。

(子どもの貧困率は小幅低下しているものの、母子世帯の所得は引き続き低水準)

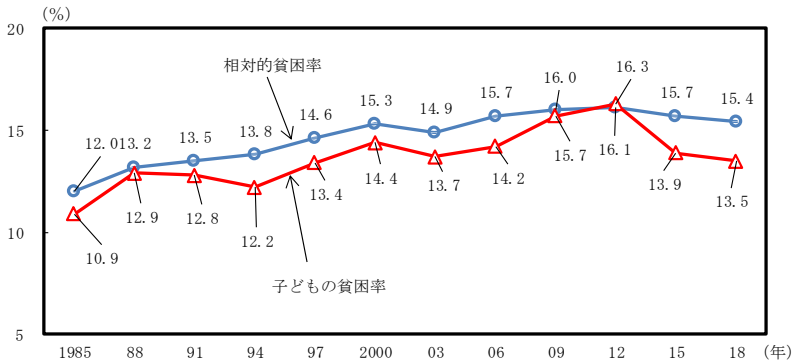
所得水準が相対的に低い世帯の動向を確認するため、相対的貧困率の推移をみていきたい。相対的貧困率は2000年から2012年にかけて上昇した後、2018年にかけて小幅ながら低下している(第3-3-4図(1))。また、子どもの貧困率²⁹⁾についても、2012年にかけて上昇を続けた後、2018年にかけて低下している。

ただし、2012年と2018年の男女別・年齢別の相対的貧困率を比較すると、多くの年齢階層で相対的貧困率が低下する中で、75歳以上の男女で上昇がみられる(第3-3-4図(2))。この背景には、高齢者の単身世帯の世帯割合が増加していることなどがあると考えられる³⁰⁾。

第3-3-4図 相対的貧困率・子どもの貧困率の推移

子どもの貧困率は小幅低下

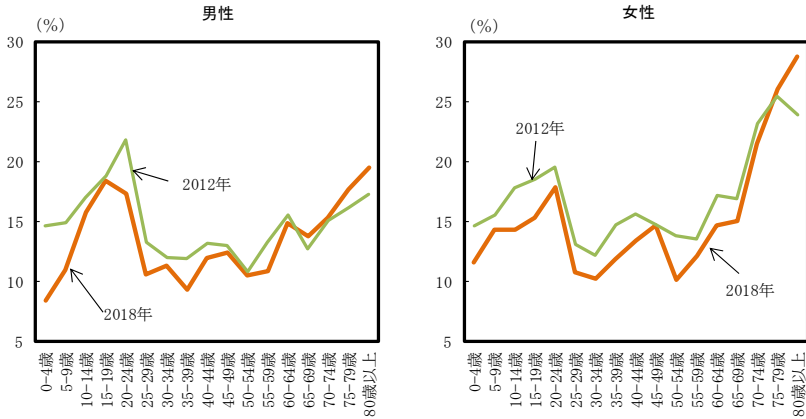
(1) 相対的貧困率と子どもの貧困率の推移



²⁹⁾ 17歳以下の子ども全体に占める、等価可処分所得が中央値の半分に満たない子どもの割合。

³⁰⁾ 「国民生活基礎調査」によると、男性の65歳以上単身世帯の割合は、2013年調査の3.3%から2019年調査では5.0%に、女性の65歳以上単身世帯の割合は2013年調査の8.1%から2019年調査では9.3%に上昇。

(2) 男女別・年齢階級別の相対的貧困率の推移



(備考) (1) は厚生労働省「国民生活基礎調査」、(2) は、阿部彩「日本の子どもの貧困」(日本証券業協会 第1回社会的弱者への教育支援に関する分科会(2017年12月20日)講演資料)、阿部彩「相対的貧困率の動向: 2019年国民生活基礎調査を用いて」(2021年3月公表)、貧困統計ホームページにより作成。

また、世帯類型別に、稼働所得や財産所得等の当初所得に社会保障給付を加えた総所得について、世帯当たり平均金額をみると、高齢者世帯³¹及び母子世帯³²の所得水準は総世帯平均と比べて低い状況にある(第3-3-5図(1))。世帯人員一人当たりの平均所得をみると高齢者世帯は総世帯平均と同程度となる一方、母子世帯は半分程度の水準にとどまっている(第3-3-5図(2))。所得の構成をみると、高齢者世帯では年金等が約7割を占めているのに対し、母子世帯では、児童手当等による所得の下支えは1割弱程度にとどまっており、母子世帯における厳しい状況がみてとれる(第3-3-5図(3))。感染症の影響を受ける前から母子世帯の約9割が生活に苦しさを感じており(第3-3-5図(4))、後述の教育格差への対応の観点とあわせて、子どもを持ち、所得水準が相対的に低い世帯への支援の在り方を検討していく必要があると考えられる。

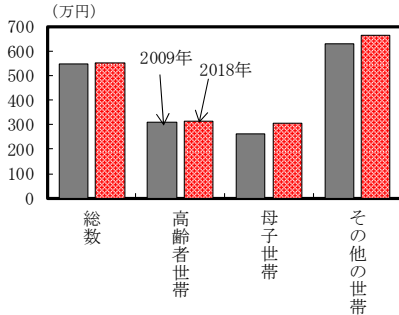
³¹ 「高齢者世帯」は、65歳以上と18歳以上の未婚の者からなる世帯をいう。

³² 「母子世帯」は、現に配偶者のいない65歳未満の女性と20歳未満のそののみで構成している世帯をいう。母子世帯の数は、2010年調査の71万世帯から、2019年調査の64万世帯まで減少。

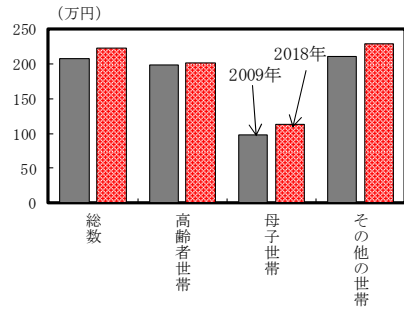
第3-3-5図 世帯類型別にみた所得等の状況

母子世帯の所得は引き続き低水準

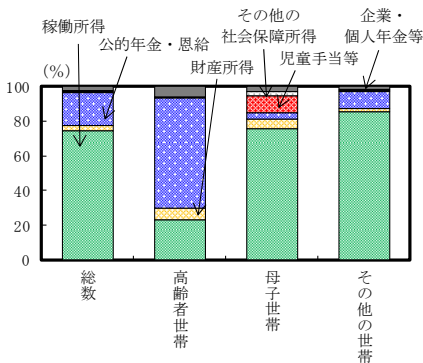
(1) 世帯類型別世帯当たり平均所得金額



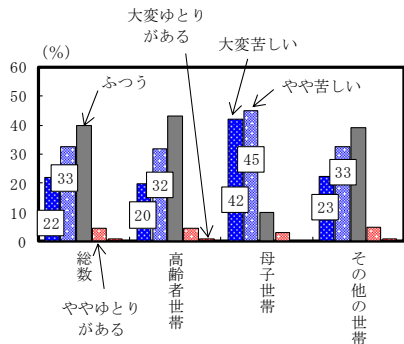
(2) 世帯人員一人当たり平均所得金額



(3) 世帯類型別所得区分構成比 (2018年)



(4) 世帯類型別生活意識の状況 (2018年)



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」により作成。ここでの所得は、稼働所得や財産所得等の当初所得に加え、社会保障給付等を含む。
 2. 高齢者世帯は65歳以上と18歳以上の未婚の者からなる世帯をいう。母子世帯は現に配偶者のいない65歳未満の女性と20歳未満のその子のみで構成している世帯をいう。その他の世帯には、父子世帯を含む。

3 資産格差・資産所得格差の動向

(高額資産保有層における金融資産保有割合は小幅高まり、資産所得格差は拡大)

ミラノヴィッチ (2021) は、我が国資産所得の格差は他の主要国と比べて大きいと指摘しているが、その背景について確認してみたい。2014年及び2019年の家計資産総額³³⁾の十分位

³³⁾ 家計資産総額は「純金融資産」(金融資産残高-金融資産負債残高)と「住宅・宅地資産」の和。

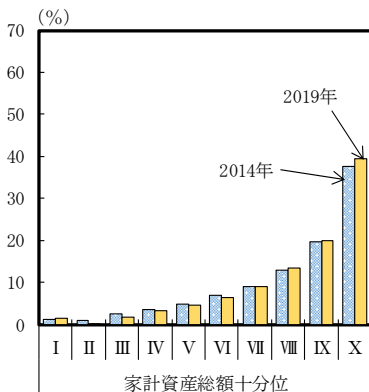
階級別に金融資産残高の分布をみると、金融資産残高全体の40%程度、世帯当たり平均では5,000万円程度を保有する第十分位の保有割合が小幅高まっている（第3-3-6図（1）、付表3-4）。

各分位における2019年の金融資産残高の内訳をみると、金融資産残高が大きい層ほど株式等の有価証券の保有割合が大きい（第3-3-6図（2））。また、2014年から2019年にかけて金利が低下する中で、預貯金等の保有割合が大きい世帯における保有金融資産の収益率が総じて低下し、0.2%を下回る一方、有価証券の保有割合が大きい第十分位の保有金融資産の収益率は、低下したものの、他の世帯に比べて高水準にある（第3-3-6図（3））。こうしたことを背景として、利子・配当金収入の分布をみると、第十分位の割合は2014年の約54%から2019年には約60%に上昇しており、2014年と比べて資産所得の格差は拡大している（第3-3-6図（4））。総じて低い金融資産の収益率と有価証券を保有する世帯が高家計資産総額世帯に偏っていることが我が国の資産所得格差が他国と比べて大きい背景にあると考えられる³⁴。2014年から始まったNISAによる有価証券への少額投資非課税制度等の支援措置の一層の活用を含め、今後貯蓄から投資への転換を進めていくことは、資産所得の格差拡大への歯止めにつながると考えられる。

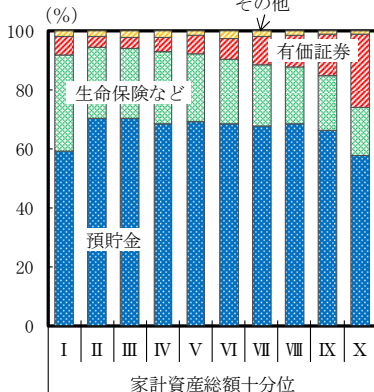
第3-3-6図 資産格差・資産所得格差の動向

高額資産保有層における金融資産保有割合は小幅高まり、資産所得格差は拡大

(1) 金融資産残高の分布

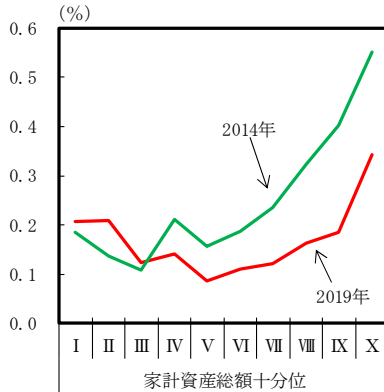


(2) 保有する金融資産残高の内訳 (2019年)

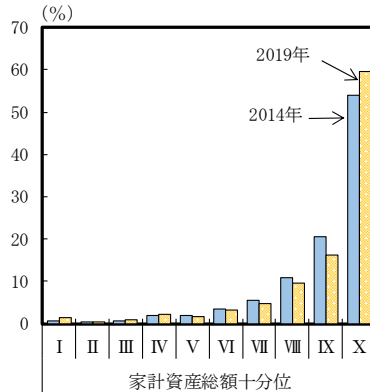


³⁴ 第3-3-6図から資産（金融資産残高）と資産所得（利子・配当金収入）のジニ係数を簡易的に試算すると、資産については、2014年の0.537から2019年は0.564に、資産所得については、2014年の0.698から2019年は0.705に拡大している。

(3) 保有する金融資産の収益率



(4) 利息・配当金収入の分布



- (備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」により作成。
 2. 家計資産総額は「純金融資産」（金融資産残高－金融負債残高）と「住宅・宅地資産」の和による。各分位の境界は付表3-4のとおり。
 3. (1)及び(4)について、各家計資産総額十分位に属する世帯の金融資産残高、利息・配当金収入の全体の金融資産残高、利息・配当金収入に占める割合を示す。
 4. (3)について、金融資産の収益率は金融資産残高に対する利息・配当金収入の比。

4 教育や地域に関する格差の動向

(地域間や公立・私立間でのオンライン教育へのアクセス格差が顕在化)

上述のような格差に加え、感染症下で教育面の格差も顕在化した。17～19歳を対象としたアンケート調査³⁵によると、約半数が教育格差を感じていると回答しており、その要因として「家庭や学校のデジタル環境の差」や「教育環境の地域差」を挙げる割合がそれぞれ約9%に達した(第3-3-7図(1))。アンケート調査では、「パソコンがない家があったので、オンライン授業が少なかった」、「都心や私立の学校では、タブレット等で授業が進められるが、地方や公立校ではプリント学習になってしまう」といった指摘があった。また、小中学校における感染症下でのオンライン教育の受講状況を東京都23区と地方圏で比較すると、東京都23区の実受率は2倍以上となっており(第3-3-7図(2))、感染症の下で地域間や公立・私立間でのオンライン教育へのアクセス格差が顕在化した。

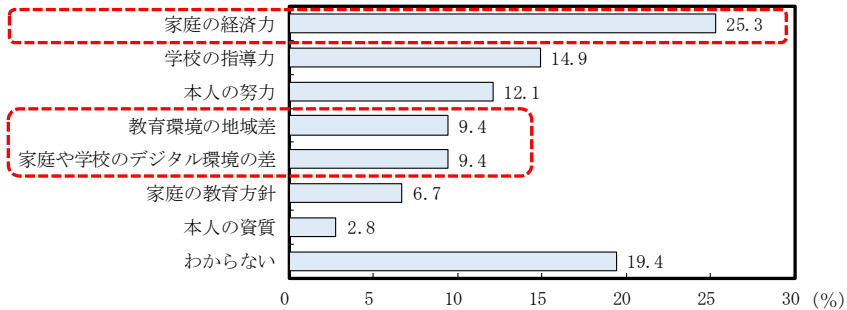
オンライン環境の整備としては、2019年度から2023年度までの計画で児童生徒一人一台端末と高速大容量の通信ネットワークの一体的整備を行うGIGAスクール構想が進められている。オンライン教育へのアクセス格差の解消に向けて、着実な取組が求められる。

³⁵ 日本財団(2021)「18歳意識調査(第33回テーマ:教育格差)」。調査期間は2020年12月1日～12月4日。

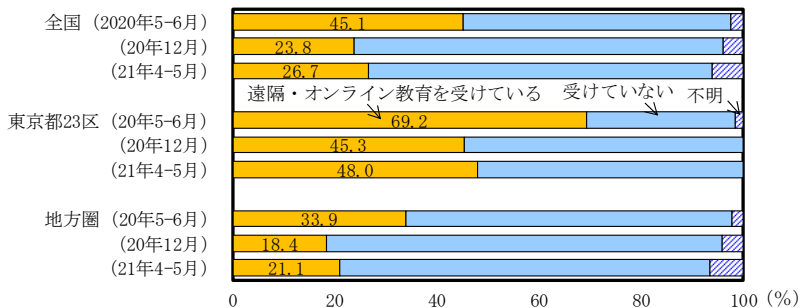
第3-3-7図 教育格差の原因とオンライン教育の受講率

地域間や公立・私立間でのオンライン教育へのアクセス格差が顕在化

(1) 教育格差の原因



(2) 小中学生の遠隔・オンライン教育の受講状況



(備考) 日本財団「18歳意識調査(第33回テーマ:教育格差)」、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(第3回)」により作成。

(親の学歴等の家庭環境は最終学歴に大きな影響)

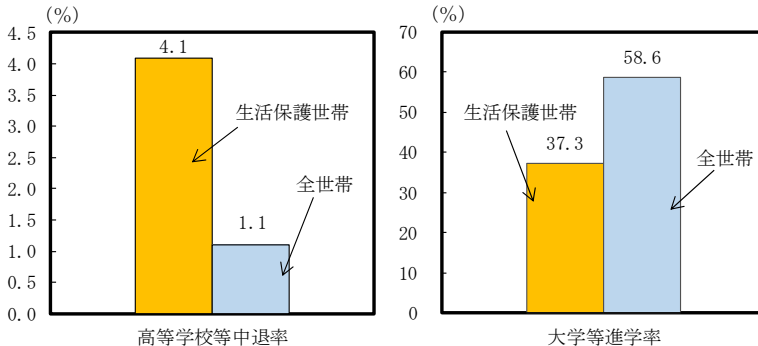
感染症下で感じる教育格差の原因としては、「家庭の経済力」を挙げる割合が約3割と最も大きい(前掲第3-3-7図(1))。家庭環境はこれまでも教育格差の重要な要因として指摘されてきた。例えば、松岡(2019)によれば、本人の15歳時点での家庭の経済状況(自己評価)や本人の最終学歴(大卒・非大卒)によって、父親の大卒割合に違いがあるかどうかを比べると、総じて、経済状況が豊かかどうかにかかわらず、非大卒の者と比べて大卒の者は父親の大卒割合が高い(第3-3-8図(1))。家庭の出身階層(父親が大卒であるかどうか)によって、本人の大卒割合に格差があることが指摘されている。また、2020年の生活保護世帯における子どもの教育状況をみると、全世帯の平均と比べて、高等学校等中退率は高く、大学等進学率は低い(第3-3-8図(2))。

第3-3-8図 経済状態・学歴別の父親の学歴と子どもの教育状況
親の学歴等の家庭環境は最終学歴に大きな影響

(1) 15歳時の経済状態・学歴別の父親大卒割合(%)

年齢層	本人の経済状態・学歴		父親大卒割合	
	15歳時経済状態	本人学歴	男性	女性
若年層 (20代・30代)	豊かでない	非大卒	13	14
		大卒	40	40
	豊か	非大卒	20	18
		大卒	65	60
	合計		32	31
中年層 (40代・50代)	豊かでない	非大卒	5	7
		大卒	26	26
	豊か	非大卒	4	18
		大卒	45	42
	合計		15	17
高年層 (60代・70代)	豊かでない	非大卒	4	6
		大卒	20	32
	豊か	非大卒	6	11
		大卒	32	39
	合計		9	10

(2) 生活保護世帯の子どもの教育状況(2020年)



(備考) 1. 松岡(2019)、内閣府「子供の貧困の状況と子供の貧困対策の実施の状況」、文部科学省「学校基本調査」、「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」により作成。

2. (2)について、大学等は、生活保護世帯においては、大学、短期大学、専修学校又は各種学校。全世帯においては大学、短期大学。全世帯の高等学校中退率は2020年度。

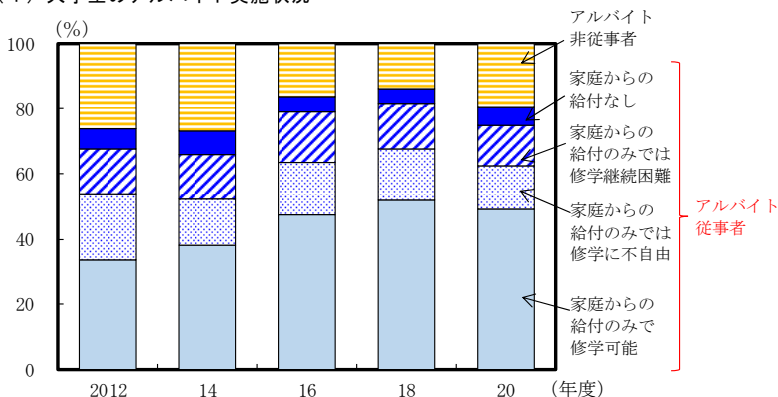
また、家庭の経済状況等を背景にアルバイトを行う大学生は8割を超えているが、感染症の影響による飲食サービス業等での就業機会の減少を背景に、2020年度のアルバイトの実施割合は2018年度から5%ポイント程度低下した(第3-3-9図(1))。また、家庭からの給付や奨学金等を含む、2020年度の大学生の収入額が2018年度から約7.4万円減少する中で、年間平均アルバイト収入も約3.5万円減少しており、家庭の経済状況が厳しい大学生は感染症による影響を強く受けた可能性がある(第3-3-9図(2))。

以上のような家庭環境、経済環境に起因する教育格差に対応する観点から、高等教育の修学支援新制度が2020年4月から開始され、住民税非課税世帯等の学生を対象に授業料等減免制度の創設・給付型奨学金の支給の拡充が行われている³⁶。また、感染症の影響によりアルバイト収入が激減した大学生に対しては、休業支援金・給付金等による時限的な支援が実施された。感染症下での経験と施策の効果を検証しつつ、厳しい家庭環境や経済環境に置かれる大学生等への支援の在り方を検討していくことが求められる。

第3-3-9図 大学生のアルバイト実施状況

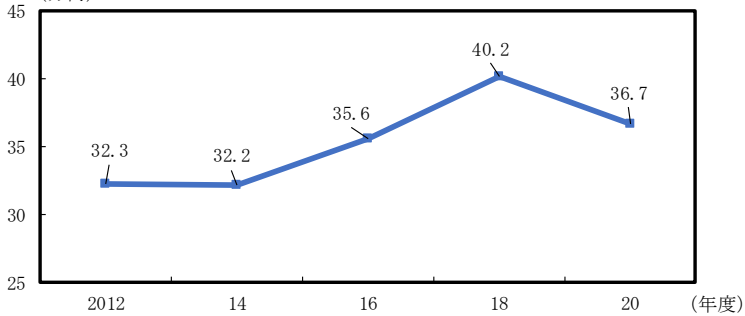
感染拡大の影響により、大学生のアルバイト実施割合は低下

(1) 大学生のアルバイト実施状況



³⁶ 文部科学大臣の記者会見(2021年4月13日)によると、初年度である2020年度は約27万人に対し支援が実施され、住民税非課税世帯の進学率は制度導入前(2018年度)の約40%から制度導入後(2020年度)には約48~51%程度へと約7~11%ポイント上昇した。また、制度対象者のうち約34%が「新制度がなければ進学は諦めていた」、約26%が「新制度がなければ今の学校より学費や生活費がかからない学校に進学した」と回答している。

(2) 大学生の年間平均アルバイト収入
(万円)



- (備考) 1. 独立行政法人日本学生支援機構「学生生活調査」により作成。
 2. (1) (2)は昼間部に通う国立・公立・私立大学生の平均。
 3. 2020年度の値はいずれも速報値。

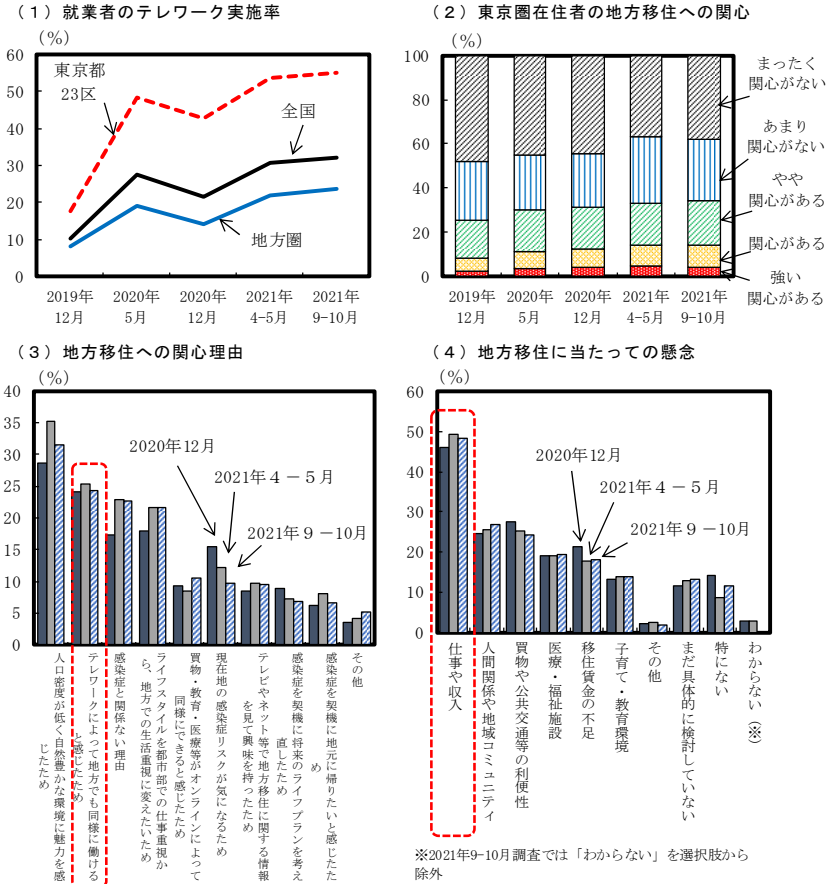
(地方移住への関心が高まったものの、仕事や収入への懸念が大きい)

感染症を契機にテレワークの実施率が高まっており、特に東京23区では2021年9～10月時点において半数以上がテレワークを実施している(第3-3-10図(1))。テレワークの活用が進む中で、東京圏在住者の地方移住への関心が高まっており、約3割が地方移住に関心があると回答している(第3-3-10図(2))。実際、地方移住への関心理由としても、「テレワークによって地方でも同様に働けると感じたため」を挙げる割合が二番目に高く、テレワークの実施が地方移住に関心を持つ大きなきっかけとなっている(第3-3-10図(3))。

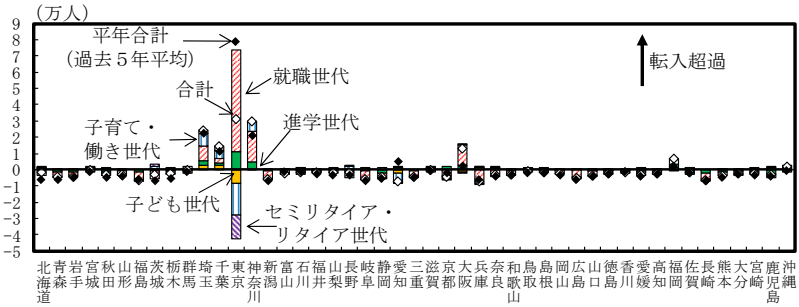
その一方で、地方移住に当たっての懸念として、「仕事や収入」を挙げる割合が約5割程度と最も大きく、この点が地方移住を行動に移す際の妨げとなっている(第3-3-10図(4))。実際に2020年の人口移動の状況を確認すると、東京都における転入超過人口は、平成(2015年から2019年の5年平均)と比べて減少したものの、「就職世代(20～29歳)」は引き続き大幅な転入超過にあり、仕事や収入が東京都への人の流れを最も左右する点に大きな変化はみられない(第3-3-10図(5))。

第3-3-10図 感染症の下での地方への人の流れ

地方移住への関心が高まったものの、仕事や収入への懸念が大きい



(5) 転出入超過の状況 (2020年)



- (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」、総務省「住民基本台帳住民移動報告」により作成。
2. (5)の世代区分は、「住民基本台帳住民移動報告」における5歳区分のデータを便宜的に再編したものである。具体的には、0～14歳を「子ども世代」、15～19歳を「進学世代」、20～29歳を「就職世代」、30～54歳を「子育て・働き世代」、55歳以上を「セミリタイア・リタイア世代」とした。

(地域間の所得格差は縮小傾向だが最低賃金の格差は高止まり)

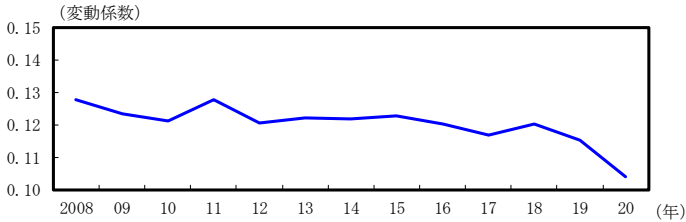
こうした点を踏まえ、地方においてより魅力的な就業機会を創出するための取組がこれまでも進められてきたが、地域間の所得格差にどのような効果があったのだろうか。各都道府県の一般労働者の平均年収の変動係数は低下傾向にあり、地域間の所得格差は縮小傾向にある(第3-3-11図(1))。2012年以降の成長率を圏域別に比較すると、東京圏に比べて地方圏の成長率が高い傾向にあり、製造業や建設業の第二次産業がその成長に大きく寄与していることがわかる(第3-3-11図(2)、(3))。第二次産業にけん引された地方圏での成長率の高まりが地域間の所得格差の縮小に寄与してきたことがうかがえる。

一方、都道府県別の最低賃金の推移をみると、最低賃金引上げの取組により、その最高値・最低値ともに上昇しているものの、両者の格差は高止まりしている(第3-3-11図(4))。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ことにより、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ことも必要と考えられる。

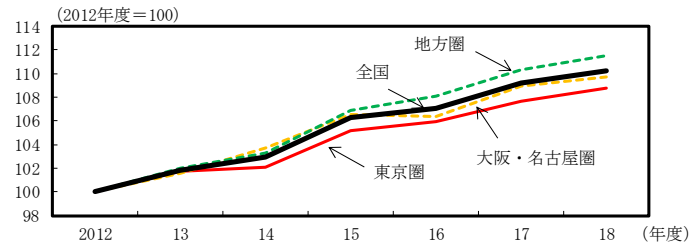
第3-3-11図 地域間の所得格差

地域間の所得格差は縮小傾向だが最低賃金の格差は高止まり

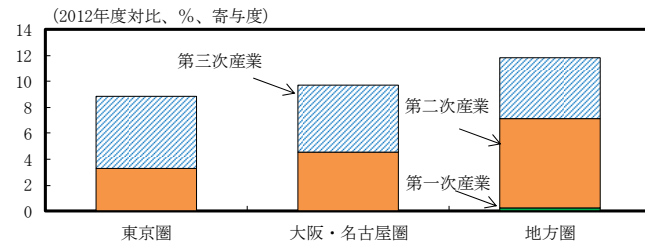
(1) 一般労働者の平均年収でみた賃金格差



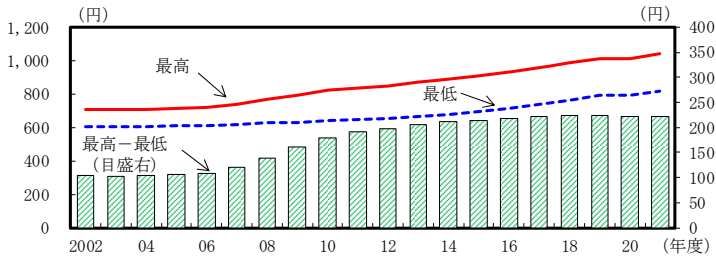
(2) 圏別成長率の推移



(3) 圏別成長率 (2012年から2018年) への寄与



(4) 都道府県別の最低賃金の動向



- (備考) 1. 厚生労働省ホームページ、「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算」により作成。
 2. (1) について、都道府県ごとの賃金(きまって支給する現金給与額と年間賞与等その他特別給与額の和)から変動係数を計算した。
 3. 東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪・名古屋圏は愛知県、京都府、大阪府、兵庫県。

第4節 まとめ

本章では、多様な働き方が広がる中で、セーフティネットや処遇の格差、転職を含む社会全体での人材活用の在り方、所得・資産等の格差の動向といった成長と分配の好循環に向けた家計部門の課題について、やや長期的な観点から考察を行った。

生産年齢人口が減少する中で女性や高齢者の労働参加が進み、男女ともに医療・福祉や情報通信業を中心に感染拡大後も正規雇用者は増加してきた。一方、感染症による影響は非正規雇用者に集中した。同一労働同一賃金の取組もあって、正規雇用者・非正規雇用者間の賃金水準差は縮小傾向にあるものの、女性を中心に正規雇用者との待遇差への不満が残っており、賃金水準も含めて様々な観点から処遇格差の是正を進めていくことが求められる。感染症下では、従来の支援策だけでは十分に対応できず、多様な働き方の広がりに対応したセーフティネットが十分に整備されていないことも明らかとなった。感染症下での経験を踏まえ、多様な働き方に対応したセーフティネットやそのための財源確保が求められる。

人手不足に直面する企業は正社員の採用・登用等により人材確保を進めており、定年延長や継続雇用の取組の効果も一部の業種で表れている。また、同一企業内での人材活用に加え、30歳代の男性や50歳代の女性、男性高齢層を中心に、転職を通じた人材活用も進んでいる。人手不足感が高止まりする医療・福祉では、非正規雇用者の正規化や感染症の影響を受けた業種の非正規雇用を正規雇用として活用する動きがみられる。こうした人材活用や労働移動を後押しするには、学びの機会の提供が必要となる。自発的に学び行動を行った者の年収はそうでない者と比べて高く、キャリア展望も開けている傾向にある。研修制度を整備することに加え、業務等に応じた目標設定とその目標の実現に向けた自発的な学習を促していくことが求められる。

多様な働き方が進む中で、労働所得の格差は全体としては緩やかな低下傾向にあるものの、25～34歳では男性の非正規雇用比率の高まり等を背景に、ジニ係数でみた所得格差は拡大傾向にある。25～34歳の世帯所得の分布の変化をみると、単身世帯の割合が大きく高まるとともに、低所得世帯では結婚や子どもを持つという選択を行うことが難しくなっている。子どもの貧困率は小幅低下しているものの、母子世帯の所得は引き続き低水準にあり、生活が苦しいと感じる世帯の割合は約9割に達している。

2014年と2019年を比べると、高額資産保有層ほど有価証券の保有割合が大きいことなどから、利子・配当金収入は高所得者層に偏っており、資産所得の格差は拡大傾向にある。感染拡大下でオンライン環境や家庭環境に起因する教育面の格差が顕在化した。感染症下での経験を踏まえ、教育格差の縮小に向けた取組の充実が求められる。地方圏での成長を第二次産業がけん引したことを背景に、地域間の所得格差は縮小傾向にある。地方移住に当たり、仕事や収入面での懸念が最も大きいことから、地方に付加価値の高い産業を呼び込み、雇用機会を確保する取組は地方への人の流れを作り出すに当たって、引き続き重要と考えられる。