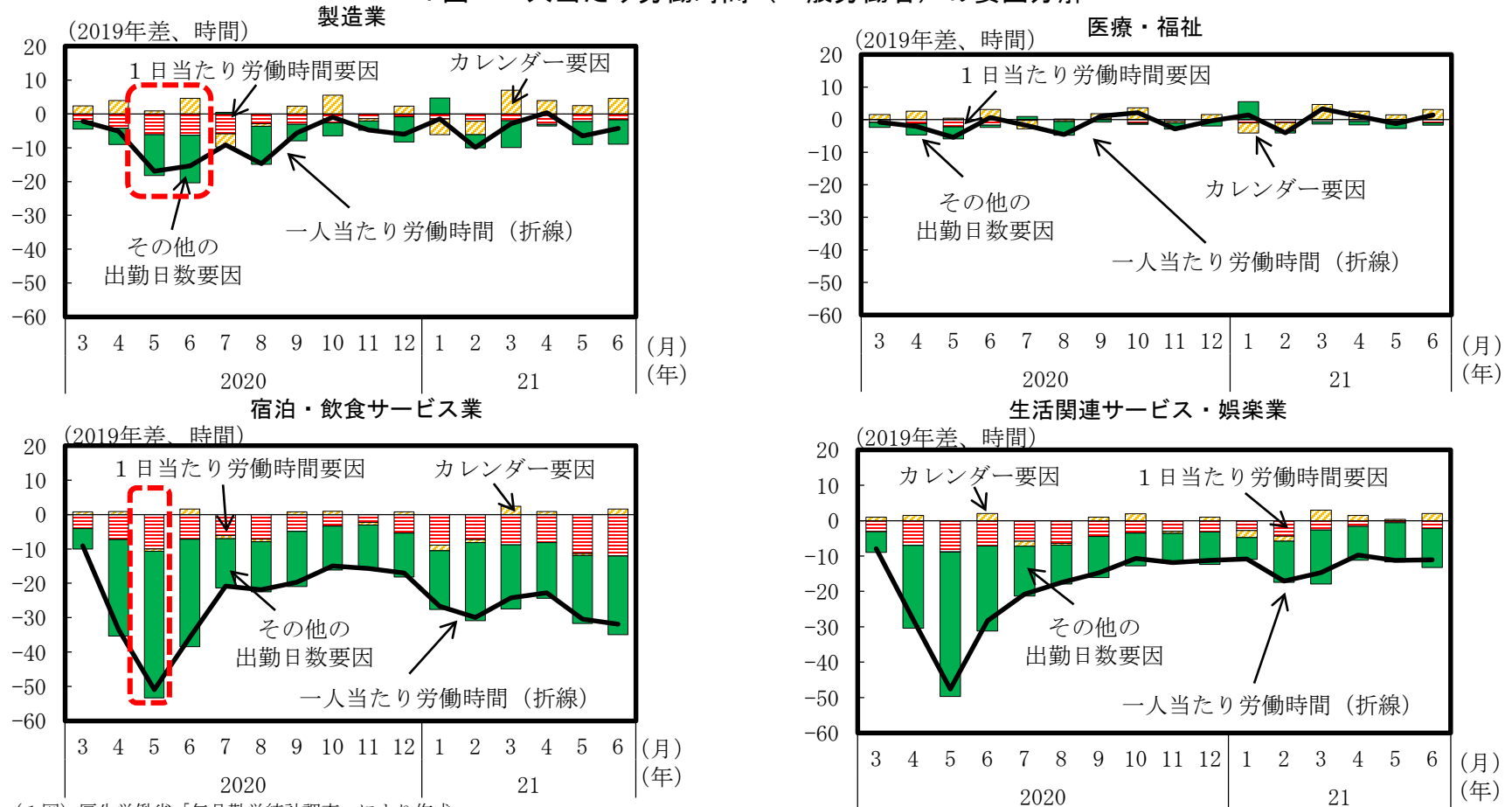


3章 第1節 雇用をめぐる変化と課題（感染症下における労働時間の変化）

- 感染拡大後の労働時間の減少を①一日当たり労働時間、②カレンダー、③休暇や休業の影響がある出勤日数の要因に分解。製造業の一人当たり労働時間は、2020年5、6月に大きく落ち込んだが、③の要因が大きく寄与。その後、生産の回復に伴い減少幅は縮小してきたが、休業を含む③は押下げ要因。非製造業は業種別にみると、医療・福祉はおおむね2019年並かそれを上回る水準で推移し、③の要因による減少はほぼ無し。一方、宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業では、一人当たり労働時間が最大で50時間程度減少。その8～9割が、休業を含む③の要因。2021年1月以降は、緊急事態宣言が飲食業等に限定されたこともあり、宿泊・飲食サービス業の一人当たり労働時間のマイナス幅が再び拡大（1図）。

1図 一人当たり労働時間（一般労働者）の要因分解



(備考) (1図) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

3章 第1節 雇用をめぐる変化と課題（感染拡大下における雇用の変化：女性雇用の分析）

- 感染症の影響により、労働時間だけでなく雇用者数も変動。雇用者数は、2020年4－6月期に大きく減少し、2019年と比べると10－12月期から持ち直し。2021年は、パート・アルバイト等の減少が続いている一方、正規雇用者数は増加基調で推移（2図（1））。正規化の動きは、働き方改革（パートタイム・有期雇用労働法の施行）によって、後押し。
- 2021年1－6月の雇用者数について、産業別・雇用形態別に2019年からの増減をみると、感染症の影響が大きい宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業では、女性を中心に非正規雇用が大きく減少。一方、需要が増加している情報通信業や医療・福祉等では正規雇用が増加（2図（2））。
- 需要増がみられる分野への円滑な労働移動を通じ、経済全体の成長力向上につなげることも重要。リカレント教育はその一助と成り得る。時間的余裕や費用面がリカレント教育の障害要因となっているため、一般教育訓練給付金等の支援制度や働き方改革等により後押しする必要（3図）。

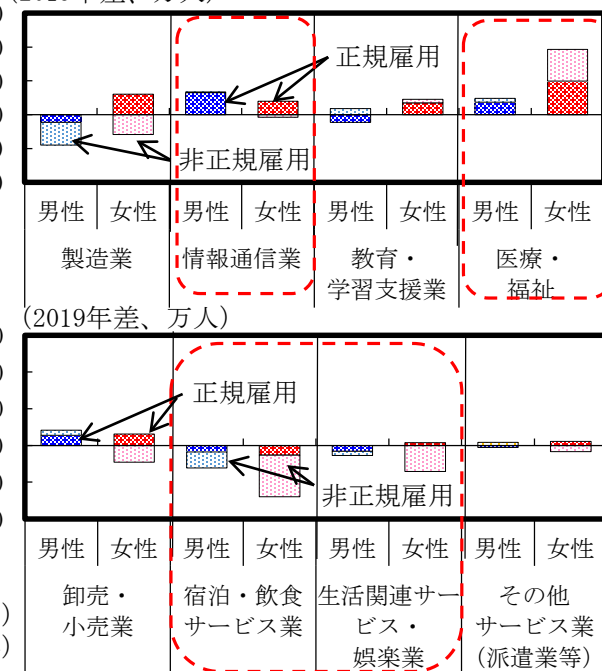
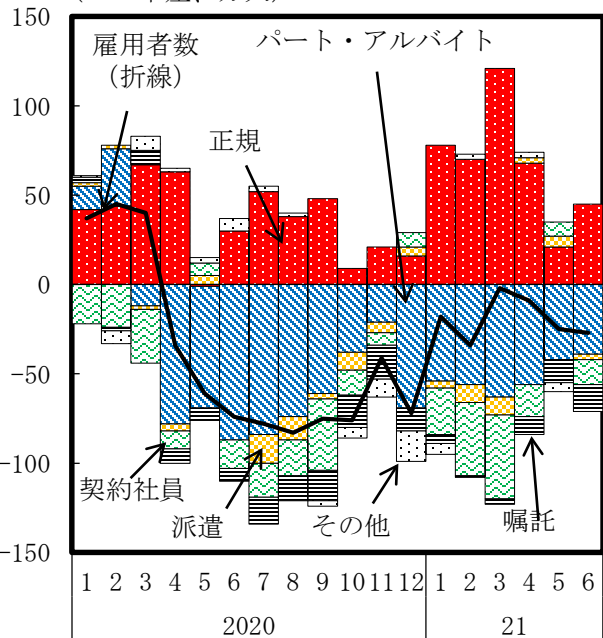
2図 雇用者数の推移

(1) 雇用形態別雇用者数（役員を除く）

(2) 産業別・雇用形態別雇用者数
(2021年1～6月平均)

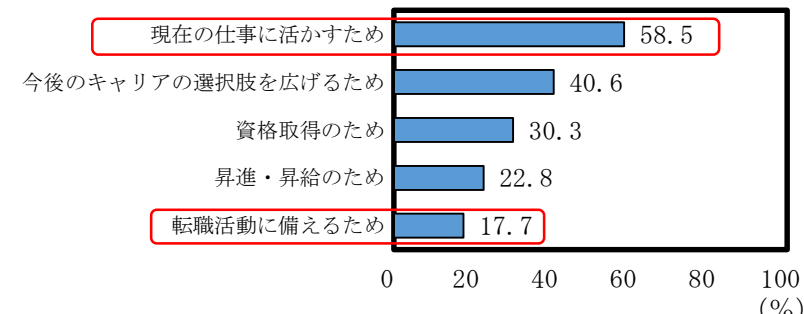
(2019年差、万人)

(2019年差、万人)

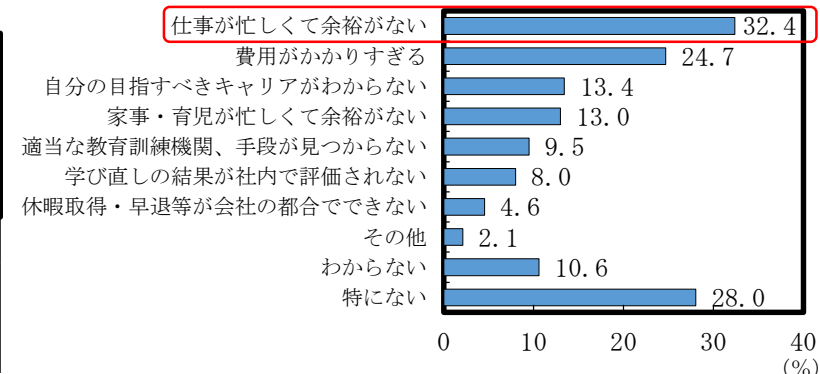


3図 リカレント教育のニーズ及び障害

(1) リカレント教育に取り組む理由



(2) リカレント教育の障害



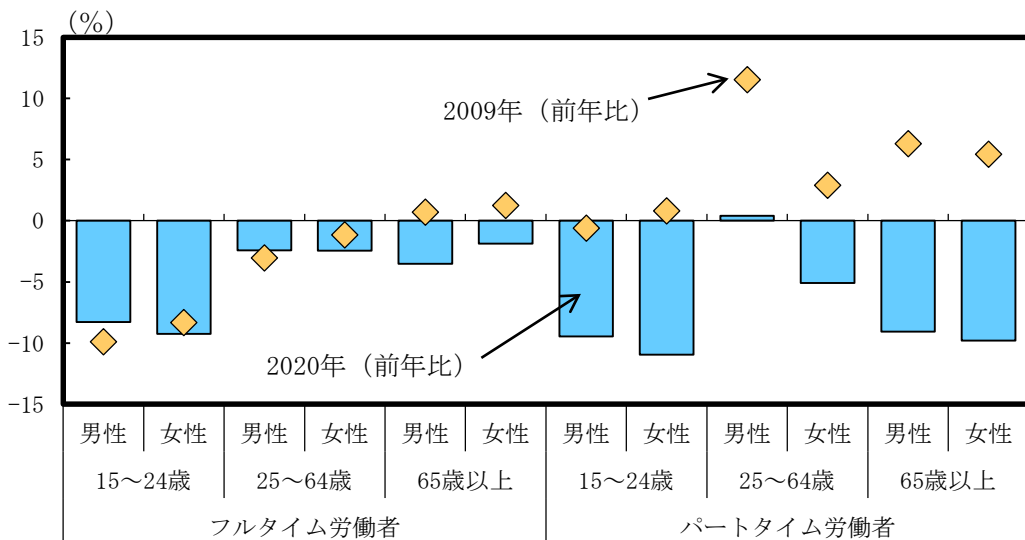
(備考) (2図) 総務省「労働力調査」により作成。(3図) 内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。

3章 第1節 雇用をめぐる変化と課題（感染拡大下における雇用の変化：国際機関の分析）

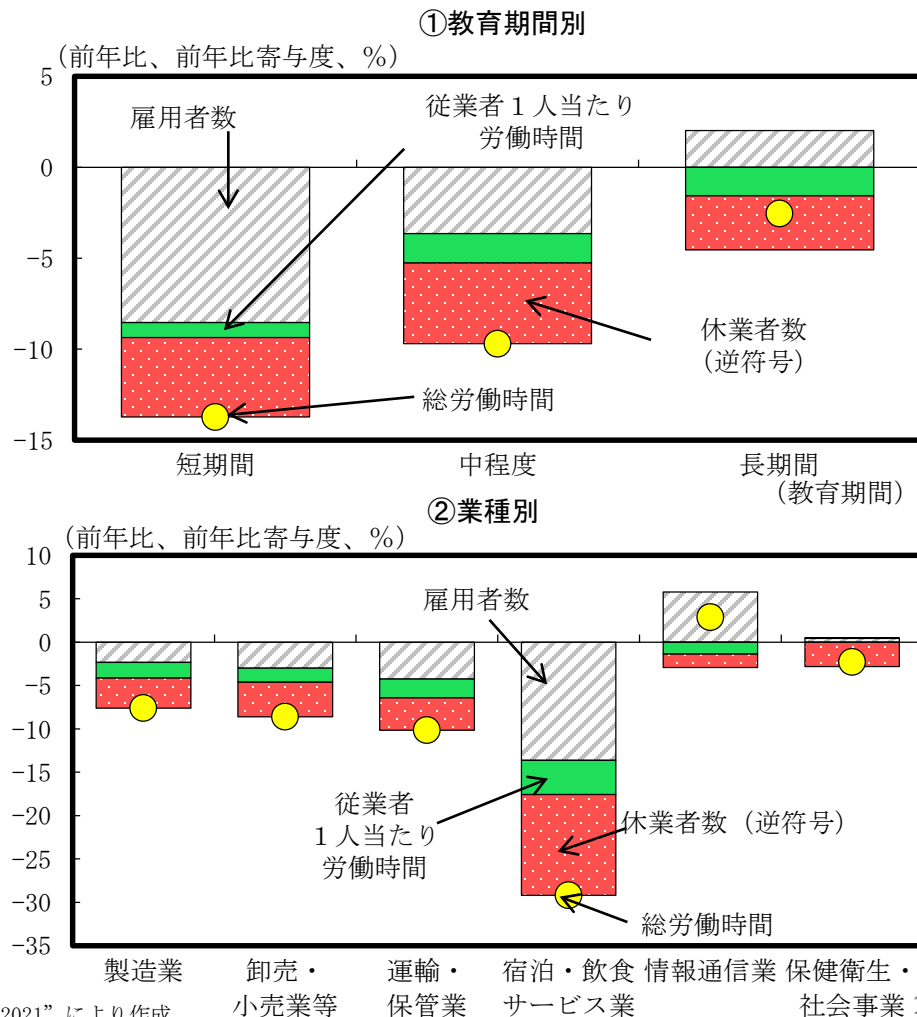
- OECDの分析によると、加盟国では、2020年4－6月期を中心に雇用調整圧力が生じたが、影響を受けた雇用者にみられる傾向として、1) 雇用形態ではパートタイム、2) 個人属性では若者・高齢者、性別では相対的に女性、3) 教育期間別では短期間、4) 業種別では雇用調整が大きい順に飲食・宿泊サービス業、運輸・保管業、卸売・小売業、製造業(4図)。

4図 OECD諸国における感染症の影響が大きい属性

(1) 就業形態・年齢・性別の雇用者数(2009年と2020年、前年比)



(2) 総労働時間の前年比の要因分解(2020年)

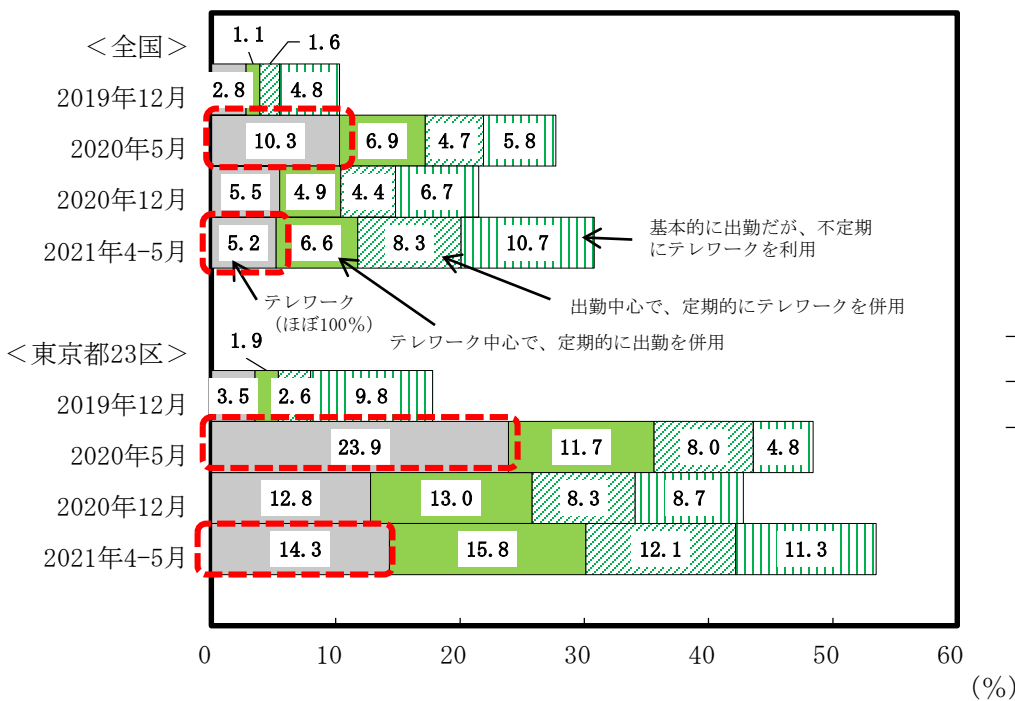


(備考) (4図) (1) はOECD Statistics (2) 及び (3) はOECD “OECD Employment Outlook 2021” により作成。

3章 第1節 雇用をめぐる変化と課題（テレワーク）

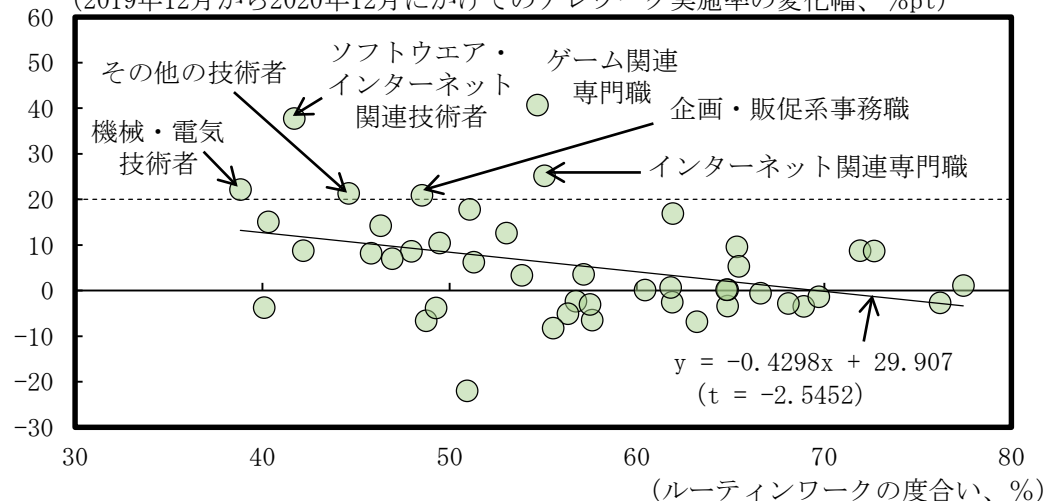
- 内閣府意識調査によると、感染拡大後のテレワークの実施率は上昇。2021年5月調査の結果からは「ほぼテレワーク」の比率が低下し、テレワークと出勤を組み合わせる形への移行がみられる（5図）。
- テレワークの実施率変化は仕事の性質と関係。例えば、定型業務の度合いが低いと高まる傾向（6図）。
- 主観的な労働生産性は、テレワーク実施時には職場勤務時より低下したという回答が多く（7図）、その理由としては、コミュニケーションが困難との指摘。現在、テレワークと職場勤務を組み合わせる型への働き方の移行もみられており、コミュニケーションの課題が緩和されることで、生産性の改善が期待される。感染防止の観点からは、弾力的にテレワークの実施率が高められるような仕組みが必要。

5図 地域別テレワークの実施率及び実施頻度（就業者の居住地）



6図 ルーティンワークの度合いとテレワークのしやすさ

(2019年12月から2020年12月にかけてのテレワーク実施率の変化幅、%pt)



7図 テレワークによる生産性の変化

(単位 %)	低下	上昇	変化なし	低下-上昇 (DI)
内閣府 (2021年4~5月)	33.3	11.6	55.1	21.7
パーソル総合研究所 (2021年1月)	64.7	16.6	18.6	48.1
JILPT (第三回) (2020年12月)	66.2	12.7	21.1	53.5
森川論文 (2020年6月)	82	18	-	-
リクルート (2020年4~5月)	25.1	9.1	65.7	16

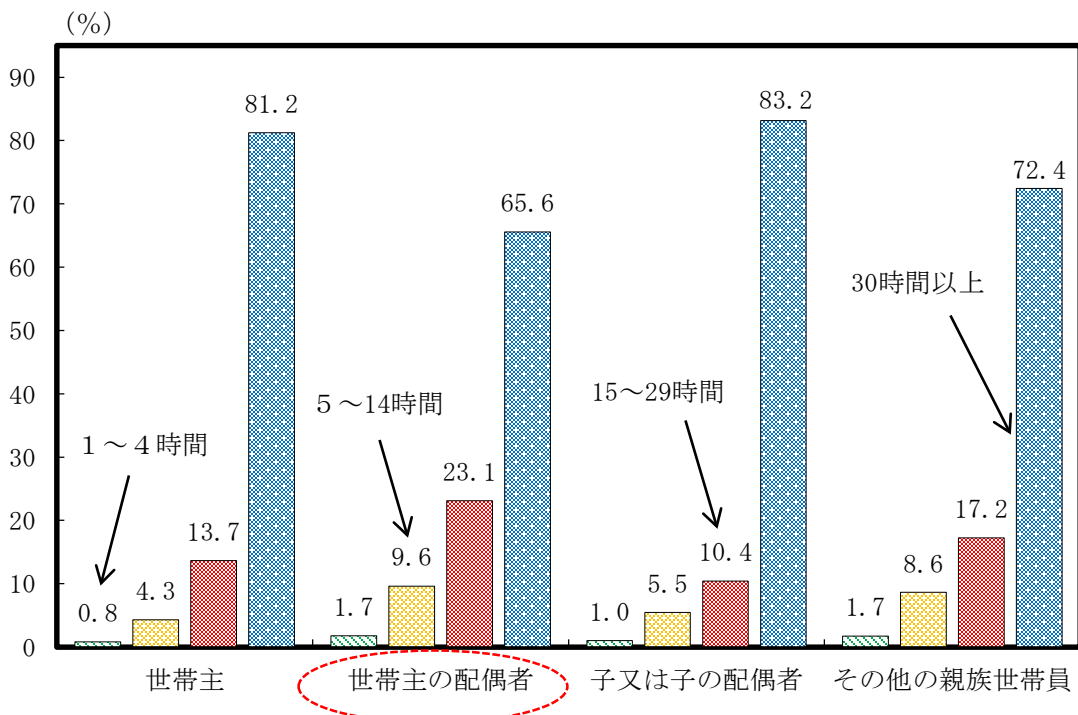
(備考) (5図) 内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。(6図) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。(7図) 内閣府「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」、パーソル総合研究所「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」、労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回)」、森川正之「コロナ危機下の在宅勤務の生産性: 就業者へのサーベイによる分析」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2020 臨時追跡調査」により作成。()内は、調査期間を示す。

3章 第2節 雇用をめぐる課題（就業促進に向けた課題例）

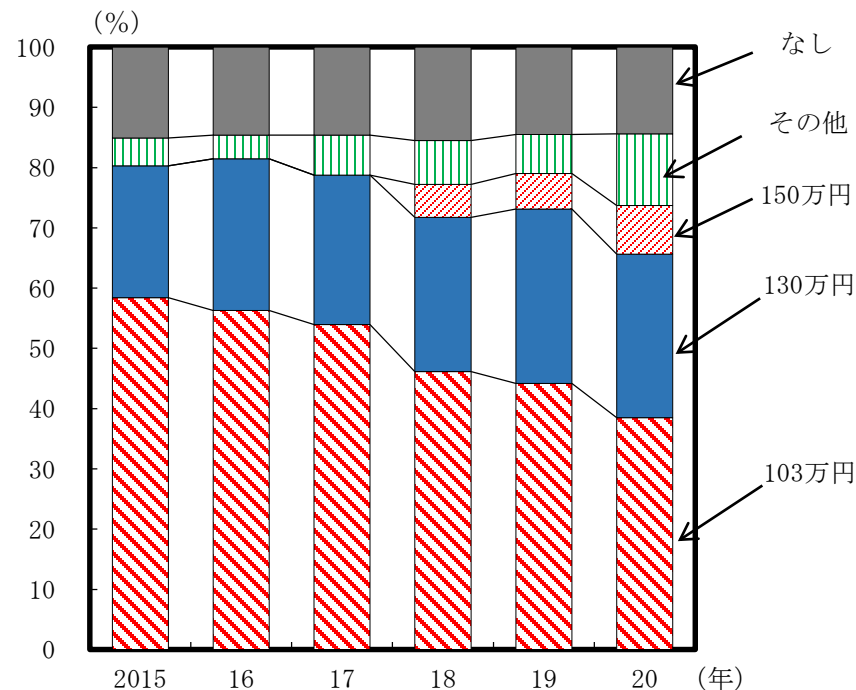
- 生産年齢人口が減少する下において、潜在的労働力として期待されるのは高齢者及び女性。女性の就業は、世帯主の配偶者の場合、就業時間が短い非正規雇用が多い。それまでの就業経験で身に付けた人的資本を十分に活かすためには、配偶者手当の支給要件等、就業インセンティブを阻害する慣行の見直しや感染拡大を契機とした第二のセーフティネットの拡充が引き続き重要（8図）。

8図 女性の就業状況

(1) 世帯主の続柄別にみた女性の週当たり就業時間（2020年）



(2) 配偶者手当の収入制限



(備考) (8図) 総務省「労働力調査」、人事院「職種別民間給与実態調査」により作成。