



**日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2020 年度「経済・財政・社会保障収支・労働
需給バランス」検討部会報告書**

2021 年 3 月



(編集：一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構)

報告要旨

2020年度の「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会は、ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算、および新型コロナウイルス感染症拡大の就労困難者への影響把握を行った。

ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算は、WORK! DIVERSITYプロジェクトの効果把握の準備として行った。当部会の2019年度報告を踏まえ、就労増加期待数に相当する270万人の就労が実現した場合、GDPや政府の財政収支にどのような影響を与えるか試算した。さまざまな試算上の仮定を置いていることに留意する必要があるが、ダイバーシティ就労の実現により名目GDPの約1%、年間5.3兆円増大させる経済効果、政府の財政収支を2兆円改善する効果があると推定された。もっとも、ダイバーシティ就労の実現はGDP増大や財政収支改善だけでは捉えられない正の外部効果を持つこと、すなわち何よりも就労困難者が社会参加し、社会包摂され、ひいては社会全体の幸福度を増すという本来的な目的・意義があることを銘記する必要がある。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響としては、障害者では雇用率制度等の下支え機能により雇用自体は堅調であったが、支援機関における事業収入は低下し、工賃等もやや低下している。生活困窮者については生活がいっそう困難になった等の報告がなされている。全般的に労働市場で弱い立場の者に影響が出やすくなっていると考えられるが、その実態を把握するには十分なデータがない。最も調査が多い障害者ですら十分とは言えない。正確な実態を把握し、適切な対策を講じるためにも統計・調査の充実が求められる。

目次

目次.....	3
1. 2020年度における部会の活動状況	5
2. ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算	6
2.1. はじめに	6
2.2. 経済効果試算の主な考え方	6
2.3. 雇用.....	7
2.4. 賃金.....	9
2.4.1. フルタイム就労	9
2.4.2. パートタイム就労	10
2.4.3. 中間就労.....	11
2.4.4. 最低賃金（参考）	11
2.5. 労働分配率	12
2.6. 乗数効果	14
2.7. 経済効果	15
2.8. 財政効果	15
2.8.1. 所得税・住民税、社会保険料・労働保険料.....	16
2.8.2. 法人税及び消費課税	18
2.8.3. 生活保護費.....	18
2.8.4. 財政効果のまとめ	19
2.9. 留意すべき事項.....	20
2.10. 経済・財政効果試算のまとめ	21
3. 新型コロナウイルス感染拡大の就労困難者への影響.....	22
3.1. 総論.....	22
3.1.1. 経済及び労働市場への影響.....	22
3.1.2. 就労困難者への影響	22
3.1.3. 今後の課題.....	23
3.2. 雇用全体	24
3.2.1. 労働市場の状況	25
3.2.2. 企業経営への影響	28
3.2.3. 労働者への影響	29

3.2.4. テレワークの効果	29
3.2.5. 諸外国の状況	30
3.3. 障害者	33
3.3.1. 企業における雇用状況（一般就労）	33
3.3.2. 就労支援機関における状況	35
3.3.3. 発達障害者	39
3.3.4. 障害者とテレワーク	40
3.3.5. アメリカにおける障害者の雇用状況	42
3.4. ひとり親世帯、子供のいる生活困窮者世帯	43
3.4.1. ひとり親世帯	43
3.4.2. 子どものいる生活困窮者世帯	44
3.4.3. コロナ禍における困窮者向け支援事業の利用状況	45
3.5. そのほかの就労困難者	45
3.5.1. 若者・フリーター	45
3.5.2. LGBTQ	46
3.5.3. がん患者	46
参考文献	48
委員名簿	52

1. 2020 年度における部会の活動状況

「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会は、Work! Diversity プロジェクトの一環として、ダイバーシティ就労促進の経済や財政収支等に与えるインパクトを測定することを目的として設置された。

2019 年度においては、ダイバーシティ就労促進の対象となる就労困難者数を把握するとともに、効果測定の方法について検討した。(日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019 年度「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会報告書。以下、「2019 年度報告」という。)

2019 年度報告では、就労困難者数の把握方法として、未活用人材ということで一括して計上する方法と、各種の働きづらさの属性の者を個別に積上げ計算する方法を提案した。後者の方法(個別積上げ方式)に基づき、生産年齢人口(おおむね 20~64 歳)において働きづらさを抱えた者は約 1500 万人、うち無業者が約 500 万人、さらにそのうち就労希望がある者など就労支援によって就労増が期待されるのは約 270 万人と推定した。

また 2019 年度報告は、効果測定の方法について、モデル事業の雇用効果を測定し、その雇用効果に基づいて経済・財政収支等への影響を把握するという方法を提案した。

2020 年度は、2019 年度報告を踏まえ、年度内に開始が予定されていたモデル事業の中間的な成果を検証し、ダイバーシティ就労促進の経済・財政収支等への影響を検討する予定であった。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、2020 年度中のモデル事業の実施が困難になった。このため 2020 年度の本部会の作業目標を以下の通りに改めた。

- WORK! DIVERSITY プロジェクトの効果分析の準備としてのダイバーシティ就労の経済・財政効果試算
- 新型コロナウイルス感染症拡大の就労困難者への影響の把握

このうち、前者については、モデル事業による雇用効果の推定ができなくなったため、一定の雇用効果を前提としたうえで、経済効果・財政収支への効果を試算した。

後者については、今後の当プロジェクトでの独自調査の実施も念頭に置きつつ、各所で行われている既存調査や研究の整理を行った。

2. ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算

2.1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う経済への影響により、労働力需給はやや緩んでいる。しかしながら、日本はすでに人口減少局面に入っており、中長期的にみれば依然として労働力人口減少の影響が決定的に重要である。

就労困難な者が働くことができるようになれば、それは減少する労働力人口を補い経済にプラスの影響を与える。同時に税・社会保険料等を負担することが可能となり政府の財政収支にもプラスの影響を与えられられる。

ダイバーシティ就労支援の経済・財政効果の推計に関しては、当部会の2019年度報告第4章で考え方を整理している。その基本的な考え方は、まず、モデル事業の効果分析により雇用効果を推定し、その雇用効果を前提としたうえで経済・財政効果を推定するというものである。

しかし、前述の通り本年度においてモデル事業は実施ができなかった。このため、当部会としては、今年度については一定の雇用効果を仮定したうえで経済・財政効果を試算し、次年度以降の準備とすることとした。

2.2. 経済効果試算の主な考え方

経済効果は、GDPに対する効果とする。

今年度においては就労支援による雇用効果を推定できなかったため、雇用増加については仮定を置き、当該雇用増によって求められるGDPへの影響額を推計する。¹

推計の基本的アイデアは2019年度部会報告のとおりである。これは以下の式に要約できる。

$$Y = \frac{LW}{r}$$

ここでYが経済効果（GDP）、Lが就労支援により生まれる雇用、Wが平均賃金額、rが労働分配率である。

ただし、就労支援により生まれる雇用といってもフルタイムとパートタイムではだいぶ賃金も異なる。よっていくつかの雇用類型を考慮し、最終的にそれらを合算するという方法

¹ 就労困難者が働く上で、フリーランスや自営業など雇用以外の働き方も有力な選択肢であるが、効果試算に当たっては、簡便化のため、すべて雇用であるとみなした。

をとる。

$$Y = \sum_i \left(\frac{L_i W_i}{r_i} \right) \quad i: \text{雇用類型}$$

さらに乗数効果を加味する考え方もできる。この場合、仮に一律の乗数 k を用いるとすると以下の通りとなる。

$$Y = k \sum_i \left(\frac{L_i W_i}{r_i} \right)$$

経済効果としては、どれくらいの期間を推計対象とするかも重要である。理想的には、就労支援によって生まれた雇用が、就労支援がなかった場合と比べてどのくらいの期間継続するか（どれくらい長く働けるか）を試算すべきである。しかしながらこの試算は現状では困難であり、とりあえずの方法として1年間の効果を見込んだ。したがって、平均賃金額も年間賃金を用いる。

以上がダイバーシティ就労支援のGDPへの正の効果となるが、費用便益の考え方に立てば、就労支援を行うことのコストも考慮すべきである。費用については、モデル事業の実施に要した経費から算出する予定であったが、2020年度についてはモデル事業の実施ができなかったため、今回は費用推計を行わなかった。

2.3. 雇用²

雇用については、モデル事業から推定することができないので、仮定としておくこととする。今回推定では、当部会が2019年度報告で推定した「働きづらさを抱えた者」の数をベースとする。

前述の通り、2019年度報告では、「働きづらさを抱えた者」の推定に当たり、未活用人材ということで一括して計上する方法と各種の働きづらさの属性の者を個別に積上げ計算する方法の両者から推定している。今回推定では、そのうち個別積上げ方式による推定結果を用いる。

個別積上げ方式による推定結果は表1のとおりである。

² 脚注1を参照のこと。

表 1 個別積上げ方式による働きづらさを抱える者の推計結果(万人)

類型	総数	うち無業者	うち就業増加期待数
障害者	403	255	128
難病患者	47	18	8
糖尿病患者	186	49	10
がん患者	49	20	8
エイズ/HIV患者数	2.0	0.5	0.3
高次脳機能障害者	8.0	4.4	1.9
若年性認知症患者	3.8	3.4	2.4
ギャンブル依存症	56		
薬物使用者(生涯経験あり)	216		
アルコール依存症	43		
LGBT等	235		
社会的養護施設退所者	11		
刑務所出所者等	30	12	9
ニート(15～34歳)	53	53	24
不本意フリーター(15～34歳)	20	0	0
就職氷河期世代(支援対象者)	125	75	52
広義引きこもり	54	41	22
ホームレス	0.3	0.3	0.1
ネットカフェ難民	0.5	0.2	0.1
貧困母子家庭	36	8	8
貧困父子家庭	1.8	0.4	0.4
生活保護世帯(その他の世帯)	25	16	16
総数(重複調整後)	1,518	515	269
高齢者(65～69歳)	946	505	178
総数(高齢者を含む)	2,464	1,020	447

資料出所 2019年度報告

個別積上げ方式の基本的な考え方は、「働きづらさを抱える要因」(例えば障害者であるなど)をあらかじめ特定し、その属性を持つものを各種調査から推計し、最終的に積み上げるというものである。

この方法は、「働きづらさを抱える者」の定量把握としては趣旨にかなっているが、いくつか問題もある。特に数量にかかわる部分についてふれると以下の点があげられる。

- ① 引きこもりでニートであるなど複数の要因を抱える場合にダブルカウントとなる
- ② 働きづらさを抱えながら就労しているものも多く、逆に無業の者のすべてが就労を希望しているわけではない

2019年度報告では、①については総数を算定するにあたり、ニートと他の類型、障害者と他の類型、生活保護受給者と母子・父子世帯について重複調整を行っている。②については、それぞれの類型ごとに、まず無業の者を推定し、そのうち就労希望のある者、または期

待就業者数³と実際の就業者数との差を就業増加期待数として推定した。

結果として、「働きづらさを抱える者」の総数を約 1500 万人、うち無業者を約 500 万人、うち就業増加期待数を約 270 万人と推定した。

今回の経済・財政効果の推計に当たっては、就労支援により実現する雇用数として、就業増加期待数である 270 万人を用いることとする。⁴

就労支援によりどのような雇用が実現されるかについても、本来はモデル事業の成果等から推定すべきであるが、今回は、仮置きのものとしてフルタイム雇用、パートタイム雇用、中間就労に各 1/3 = 90 万人の雇用が実現されるものとする。実際にはフリーランスや起業などをする者もいるが、推計上はフルタイム又はパートタイム雇用に包含されるものとみなした。

2.4. 賃金

賃金については、やや控えめな推計として、フルタイムとパートタイムについては第 1 十分位階級の賃金を用い、中間就労については障害者就労継続支援 A 型事業所利用者の賃金を取ることにした。以下、これらについて補足的に説明する。

2.4.1. フルタイム就労

様々な働きづらさを抱える者であっても、十分な職業経験、職業能力を持っており、適切な職場環境が整備されていれば平均以上の賃金を得ることも可能である。実際、そのような働き方をしている方も少なくない。一方、長く無業でいた場合は、職業経験に乏しく、職業能力も労働市場で評価されないかもしれない。今回の推定では、就労支援により就労につながるものの中には、後者も相当数いるかもしれないと考え、やや控えめな推計を行うこととした。

具体的には厚生労働省「賃金構造基本調査」の一般労働者のデータを用い、最も賃金が低いレベルにある労働者の賃金として、所定内給与階級が第 1 十分位の者の賃金を用いることとする。

同調査は基本的に 6 月分の調査になるので、年間賃金があるままではわからない。また

³ 就労困難となる要因がなかった場合の就業者数の予測値

⁴ 就業増加期待数は、働きづらさを抱え、就労支援が必要な者、すなわちダイバーシティ就労支援の対象となりうる者の数に含まれる。しかしながら、現在働いている者の中にも、その者の本来の能力や就労意欲を考えれば、十分に働けておらず、低い労働条件にとどまっている者も多い。また、現在就労希望を持っていなくても、アウトリーチによる支援や働く環境の整備が行われることで就業希望に転じる者も多いと考えられる。よって、ダイバーシティ就労支援 v の対象となりうる者の総数は、この就業増加期待数よりも多くなることに留意する必要がある。(2019 年度報告 2.2 を参照)

同調査は年間の賞与等の特別給与について調査しているが、これについては所定内給与階級別の集計がされていない。このため、一般労働者の平均として、きまって支給する給与⁵と特別給与から年間収入を推定し、その年間収入と所定内給与の比率を、第1十分位階級の所定内給与に適用することで賞与等を含む第1十分位階級の年間収入を推定した。⁶

その結果は表2のとおりであり、男女計の第1十分位階級の年間収入239万円をフルタイム就労の場合の賃金と推定した。

表2 一般労働者（平均・第1十分位）の年間収入

	一般労働者平均(万円)					第1十分位(万円)	
	所定内給与	きまって支給する給与	特別給与	年間収入	年間収入/所定内給与	所定内給与	年間収入
	A	B	C	D = B*12+C	E = D/A	F	H = E * F
男女計	33.8	30.8	95.1	464.3	13.7	17.4	239
男	37.5	33.8	111.1	516.7	13.8	19.0	262
女	26.9	25.1	65.2	366.4	13.6	15.8	215

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本調査」（2019年）に基づき本部会で推計

2.4.2. パートタイム就労

パートタイムについても基本的にはフルタイムの場合と同様の考え方に立ち、給与階級第1十分位の賃金を用いる。ただし、「賃金構造基本調査」では直接年間収入がわからない。このため、時間給、実労働日数、1日当たり所定内実労働時間数から推定する。なお、実労働日数、1日当たり所定内実労働時間数は給与階級別の集計がされていないので平均値を用いる。⁷

その結果は表3のとおりであり、男女計の第1十分位階級の年間収入の推定値93万円をパートタイム就労の場合の賃金とした。

⁵ 所定内給与に、残業手当等所定外手当を加えたもので、月々払われる給与部分

⁶ 具体的な推定方法は表2の表頭を参照

⁷ 具体的な推定方法は表3の表頭を参照

表 3 短時間労働者の年間収入（第 1 十分位）

	産業計・規模計		第1十分位	
	実労働日数 (日)	1日当たり所定内 実労働時間数 (時間)	時間給 (円)	年間収入推計値 (万円)
	B	C	A	D = A*B*C
男女計	17	5.3	857	93
男	16	5.4	866	90
女	17.4	5.2	854	93

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本調査」（2019 年）に基づき本部会で推計

2.4.3. 中間就労

中間就労または中間的就労は一般的な意味としては福祉的就労と一般就労の中間にあるものとされるが、その定義は必ずしも明確ではない。行政分野では、主に生活困窮者自立支援事業のうち就労訓練事業を中間的就労と位置付けている。今回の推計においてはそれにとらわれることなく、障害者福祉の文脈でしばしば使われる社会的雇用、社会的企業などを含めた広い意味でとらえることとする。

中間就労の就労者の賃金について何が適当であるかについては議論があろうが、今回推定ではとりあえずの仮定として、データが入手可能で信頼性の高い障害者就労継続支援 A 型事業所の利用者賃金を用いることとする。

厚生労働省「平成 30 年工賃（賃金）の実態」によると、A 型事業所利用者の賃金月額はや 7.7 万円である。これを年間に換算すると 92 万円となるので、この金額を中間就労の賃金額と推定する。

表 4 障害者就労継続支援 A 型事業所利用者の賃金

月間 (円)	76,887	
年間(万円)	92	月間×12

資料出所 厚生労働省「平成 30 年工賃（賃金）の実績」に基づき本部会で推計

2.4.4. 最低賃金（参考）

今回推計に用いた賃金は上記のとおりであるが、このほかの考え方として、例えば最低賃金を取ることが考えられる。2019 年で見ると最低賃金額の全国加重平均は 1 時間あたり 901 円である。これに、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の月間労働時間数 139.1 時間(2019 年)を掛け合わせ、さらに 12 か月分すると、年間約 150 万円となる。

しかし、皆が最低賃金で働くというのも控えめすぎる推定になってしまうので、今回は、2.4.1～2.4.3の方法により賃金額を推定した。

2.5. 労働分配率

労働分配率は、一義的には付加価値のうち労働者に支払われる部分の割合となる。実際の率の算定方法にはいくつかあり、代表的なものは国民所得に占める雇用者報酬の割合である。

$$\text{労働分配率(1)} = \frac{\text{雇用者報酬}}{\text{国民所得}}$$

この計算方法では自営業が考慮されていないので自営業においても雇用者と同様の労働分配率を想定した次の計算式を用いる場合もある。

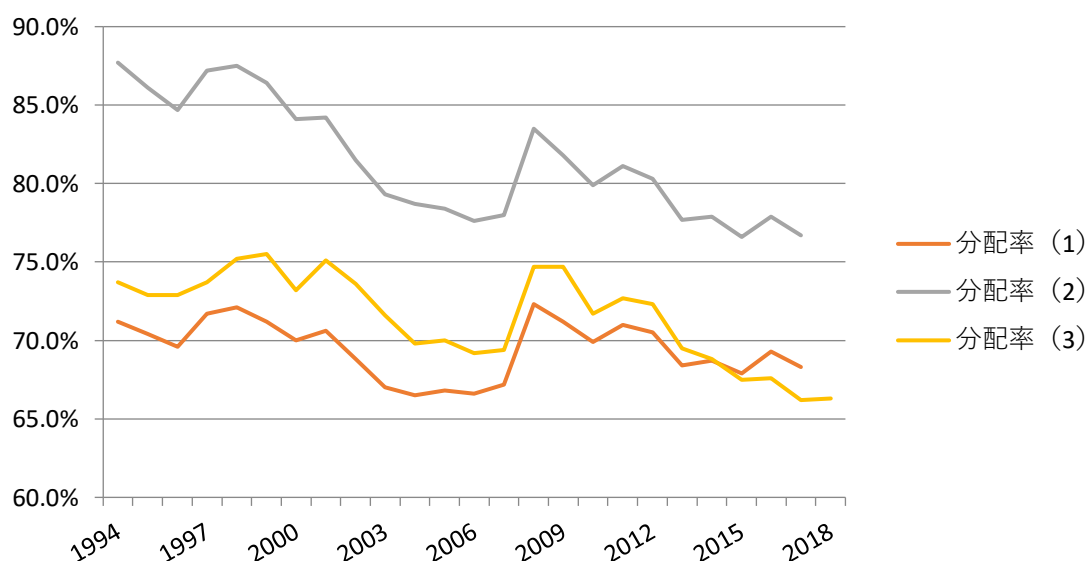
$$\text{労働分配率(2)} = \frac{\text{雇用者報酬} / \text{雇用者}}{\text{国民所得} / \text{就業者}}$$

以上は「国民経済計算」に基づくものであるが、「法人企業統計」を用いた計算もよくつかわれる。

$$\text{労働分配率(3)} = \frac{\text{人件費}}{\text{付加価値額}}$$

以上についてそれぞれ計算したものが図 1 である。

図 1 労働分配率



資料出所 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」から本部会で計算 (計算方法は本文参照)

今回の推定では、フルタイム及びパートタイムについて、法人企業統計ベースの労働分配率 (分配率 (3)) を用いた。分配率は景気等の影響を受けて変動することから、直近 5 年間 (2014~2018 年) の平均値である 67.3%を用いた。

中間就労については、一般企業のように利益を生み出すことは想定されておらず、一般就労と同様の分配率を用いることは適当ではない。その一方、就労で得られる付加価値より多額の賃金を得る (労働分配率が 1 を上回る) こととすると福祉就労の意味合いが強くなる。

これに関し、障害者就労継続支援 A 型事業所についてみると、指定基準が「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」となっており、賃金が生産活動収支の範囲内になることが求められている⁸。しかし実際には 2/3 の事業所がそれを達成できていない⁹。すなわち A 型事業所において賃金を上回る付加価値は全体としてはほとんど発生していないと考えられる。¹⁰

このような考え方や現状を踏まえ、今回の推定では中間就労の労働分配率を 1、すなわち

⁸ 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成十八年厚生労働省令第百七十一号) 第 192 条第 2 項

⁹ 厚生労働省 (2019) p.2 によると、生産活動収支が利用者賃金を下回ったことにより経営改善計画書の提出の必要ありとされている事業所が 66.2%となっている。

¹⁰ 厳密には生産活動収支と付加価値は同じではない。例えば租税公課は経費として控除されるが、付加価値には含まれる。

付加価値のすべてが労働者に分配されるということを仮定する。

2.6. 乗数効果

雇用、賃金、労働分配率から GDP の増加効果を推定することは可能であるが、二次的な影響として乗数効果を考えることもできる。

もっとも単純な考え方は、GDP が増大することにより消費が拡大し、新たな需要を生むという考え方である。この場合乗数（消費乗数）は

$$k = \frac{1}{1-c}$$

ここで k は乗数、 c は消費性向である。税率 t を考慮すると

$$k = \frac{1}{1-(1-t)c}$$

となる。実際に家計調査（勤労者世帯）ベースで計算すると表 5 のとおり約 2.3 ということになる。

表 5 消費乗数

年次	実収入【円】 Y	消費支出【円】 C	可処分所得【円】 Yd	可処分所得比率 Yd / Y=1-t	消費性向 C / Yd
2015年	469,200	276,567	381,193	0.812	0.726
2016年	461,577	268,289	376,576	0.816	0.712
2017年	469,722	271,136	382,434	0.814	0.709
2018年	492,594	275,706	400,964	0.814	0.688
2019年	512,534	280,531	416,980	0.814	0.673
2015～2019				0.814	0.701
消費乗数 = 1/(1-(1-t)*c)				2.331	

資料出所 家計調査（勤労者世帯）に基づき本部会作成

実際にはこれはかなり単純な想定に基づくものである。どのような形で所得が発生したか、発生した所得が消費に向かうのかなど様々な要素が影響してくる。また、これは最終的な効果であり単年度での効果ではない

より精緻な乗数の推定は、内閣府で行われている。具体的には表 6 のとおりである。これはそれぞれの投資等を毎年継続的に拡大した場合の効果であるが、上記で推計した消費

乗数に比べると小さくなっている。

表 6 投資乗数等

	実質公共投資 実質GDP	名目公共投資 名目GDP	所得税減税 名目GDP	法人税減税 名目GDP
1年目	1.12	1.13	0.22	0.41
2年目	1.09	1.30	0.27	0.90
3年目	1.02	1.47	0.36	1.00

資料出所 丸山ほか(2018)

(注) それぞれ名目または実質GDPの1%の規模で継続的に拡大した場合の名目または実質GDPへの影響 (%)。

今回は、乗数としてこういうものがあるということを念頭に置くにとどめ、乗数効果を想定しないで推計を行うこととする。

2.7. 経済効果

上記の雇用、賃金、労働分配率から推定した経済効果 (GDP への効果) は表 7 のとおり、5.3 兆円という推計結果となった。これは名目 GDP の約 1%分に相当する。

表 7 ダイバーシティ就労支援の経済効果

		第1十分位 フルタイム	第1十分位 パートタイム	中間就労 (A型)
a 年間賃金	万円/人	239	93	92
b 労働分配率		0.673	0.673	1
c 一人当たり付加価値 (= a/b)	万円/人	355	138	92
d 雇用増加数 (就業増加期待数)	万人	90	90	90
e 経済効果(乗数効果を考えない場合) (=c*d)	兆円	3.2	1.2	0.8
【合計】		5.3		

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本調査」(2019年) などから本部会推計

2.8. 財政効果

財政効果は、政府 (国及び地方自治体) の収入および支出に与える影響を計上する。

ダイバーシティ就労による財政効果は多岐にわたる。今回は、収入面においては税及び社会保険料等、支出面においては生活保護費に対するインパクトを推定する。

税としては、所得税・住民税、法人税、消費税を考慮する。また社会保険料等としては厚生年金、健康保険、労働保険（労災保険、雇用保険）を考慮する。

2.8.1. 所得税・住民税、社会保険料・労働保険料

所得税・住民税については、就労支援により就労困難者がそれぞれ得た収入に相当する所得税・住民税の金額の合計とする。

具体的には、フルタイム、パートタイム、中間就労のそれぞれについて、2.4 で想定した賃金を得て、それに相当する所得税・住民税を払うものとする。ただし、パートタイム、中間就労の場合、年間収入が課税限度に達しないので所得税・住民税は発生しない。フルタイムで働く者の中でも障害者は障害者控除があるので税額も変わってくる。このため、障害者と障害者以外に分けてそれぞれ推計する。その他の扶養控除等については無視する。

社会保険料及び労働保険料については、本人負担だけでなく事業主負担もある。財政計算をするという趣旨にのっとり、ここでは事業主負担を含む額を算定する。

社会保険については、雇用を想定しているので厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料について算定する。これらは障害者であるか否かにかかわらず定率の保険料となる。健康保険料については保険者（自治体）により料率が異なるので全国平均(2019年)の料率を用いる。また、所得税・住民税と同様パート及び中間就労は年間収入が加入要件に達しないので社会保険料の拠出はないものとする。

労働保険については、パートタイム、中間就労も含め年間収入に定率の労働保険料率を乗じて求める。なお労災保険については業種等によっても異なるので平均料率を用いる。

所得税・住民税、社会保険料・労働保険料に関する推計結果は表 8 のとおりである。

フルタイムで障害者以外の者は所得税（年間、一人当たり。以下同じ）が 6 万円、住民税が 12 万円となった。フルタイムでも障害者の場合は、障害者控除等があるため所得税で 4 万円、住民税で 9 万円となった。パートタイム、中間就労は前述の通り 0 である。

社会保険料等については、フルタイムは社会保険料が 66 万円、労働保険料が 3 万円となり、パートタイム及び中間就労は、社会保険料は拠出なし、労働保険料は 1 万円である。

これらの一人当たり税・社会保険料等の支払額に雇用数を乗じてインフローの増加額を推定する。雇用数は、2.3 で用いたフルタイム、パートタイム、中間就労の雇用数を用いることとし、そのうち各半数が障害者であると仮定する。

これにより類型ごとの金額を積み上げると、ダイバーシティ就労の実現による所得税・住

民税、社会保険料・労働保険料のインフローの増加額は 0.8 兆円と推定される。

表 8 所得税・社会保険料等のインフロー

	フルタイム	フルタイム 障害者	パートタイム	パートタイム 障害者	中間就労
年間賃金(万円)	239	239	93	93	92
所得税(万円)					
所得控除	80	80	55	55	
基礎控除	48	48	48	48	
障害者控除		27		27	
課税所得	111	84	0	0	
所得税率	0.05	0.05	0.05	0.05	
所得税額	6	4	0	0	0
住民税(万円)					
基礎控除	43	43	43	43	
障害者控除		26		26	
課税標準	116	90	0	0	
所得割額(10%)	12	9	0	0	
障害者控除の差額		1		1	
基礎控除の差額	5	5	5	5	
控除額の差の合計	5	6	5	6	
調整控除額	0.25	0.3	0	0	
所得割額(調整控除後)	11	9	0	0	
均等割額	0.5	0.5	0	0	
住民税額	12	9	0	0	0
社会保険料(万円)					
保険料率(年金・医療・介護)	0.2752	0.2752	0	0	0
保険料	66	66	0	0	0
労働保険(万円)					
労災保険料率(平均)	0.0045	0.0045	0.0045	0.0045	0.0045
雇用保険料率	0.009	0.009	0.009	0.009	0.009
労働保険料	3	3	1	1	1
一人当たり所得税・住民税・社会保険料(万円)	86	82	1	1	1
就労増加見込数(万人)	45	45	45	45	90
税・社会保険料インフロー総額(兆円)	0.39	0.37	0.01	0.01	0.01
合計	0.8				

資料出所 本部会推計

2.8.2. 法人税及び消費課税

ダイバーシティ就労実現に伴う GDP の増加分のうち労働者に配分されなかった部分は資本の取り分となる。これらには法人税、配当収入への課税、資産課税等が課される。これらはどのように分配されるかによっても異なり、また赤字法人であるか否かによっても異なる。今回の推計においては、簡便化のため、法人税のみを考慮し、資本への配分のすべてに法人税が課されるものとして推定する。数式で表すと以下のとおりである。

$$T = t (W_1 L_1 + W_2 L_2) \left(\frac{1}{r} - 1 \right)$$

ここで T が法人税、 t が法人税の実効税率(30%と仮定)、 W, L, r はそれぞれ賃金、雇用数、労働分配率であり添え字でフルタイム、パートタイムを示す¹¹。

これらによる推定結果は 0.4 兆円である。

また消費課税額は、2.7 で算定した GDP の額に、消費課税の GDP 比(6.4%)を乗じて求める。推定結果は 0.3 兆円である。

2.8.3. 生活保護費

ダイバーシティ就労の実現により、生活保護から脱却した場合、または将来的に生活保護の対象となることが避けられた場合、生活保護費のアウトフローが減ることにより財政効果が生じる。

どれだけの者が生活保護の対象者から非対象者になるかは推定が困難であるが、2.3 の表 1 の就業増加期待数を踏まえ、母子世帯 8 万人、その他世帯 16 万が生活保護から脱却するものとし、障害者世帯についてはそれとほぼ同数の 25 万人が脱却するものと想定する。

各類型の生活保護の金額については厚生労働省「被保護者調査」(2018 年)の世帯類型別の一世代当たり金額を用いる。

推定結果は表 9 のとおりであり、生活保護費の削減効果は 0.5 兆円と推定する。

¹¹ 中間就労は労働分配率 1 を仮定しているので法人所得が発生せず、課税されないと仮定している。

表 9 生活保護費の減少見込み額

	合計	障害者世帯	母子世帯	その他世帯
生活保護 扶助額(一世帯当たり、月額、円)		93,037.1	137,555.6	101,710.0
生活保護脱却期待数(万人)	49	25	8	16
生活保護費削減効果(兆円)	0.5	0.3	0.1	0.2

資料出所 厚生労働省「被保護者調査」(2018年)などから本部会推計

2.8.4. 財政効果のまとめ

上記をすべてまとめたものが表 10 である。財政効果は全体として 2 兆円と見込んだ。

表 10 ダイバーシティ就労実現の財政効果 (兆円)

	合計	フルタイム 障害者以外	フルタイム 障害者	パートタイム 障害者以外	パートタイム 障害者	中間就労
就労増加見込(万人)	270	45	45	45	45	90
所得税・社会保険料のインフローの増加額	0.8	0.39	0.37	0.01	0.01	0.01
法人税のインフローの増加額	0.4					
消費課税のインフローの増加額	0.3					
税・社会保険料のインフローの増加額 (計)	1.6					
生活保護費アウトフローの減少額	0.5					
財政効果	2.0					

資料出所 本部会推計

財政効果として、今回の本部会推計では、雇用増に伴う所得税・社会保険料等のインフローの増加、法人税・消費課税のインフローの増加、生活保護費のアウトフローの減少を見込んだ。しかし、このほかにもいくつか考慮すべき要素がある。

まず、生活保護費以外の福祉関係の財政支出である。これは増加する要素と減少する要素がある。減少する要素としては、一般就労に移行することにより福祉的支援の必要性が低下

し福祉事業費が減少するかもしれない。他方、増加する要素としては、中間就労に対する財政支出や、一般就労の場合のジョブコーチ、職場改善費、賃金助成等何らかの財政的支援が考えられる。しかし、これらについては現時点で推定することは困難であることから、推計は行わなかった。

また、社会保険等に参加することにより年金等の給付や労災・雇用保険などからの給付が将来的に増加することが考えられるが、これについても今回は推定を行わなかった。

2.9. 留意すべき事項

以上の通り、ダイバーシティ就労を実現することで名目 GDP の約 1%、年間 5.3 兆円の経済効果があり、政府の財政収支も 2 兆円のプラスになるという試算になったが、これにはいくつか留意すべき事項がある。

まず、この数値は様々な仮定を置いて計算したものである。計算の仮定は上記で明らかにしているが、数値のみを見るのではなく、その前提となった仮定等を十分に理解しておく必要がある。

次に、この推計では、就労困難者が働くことによる直接的効果のみを対象としている。しかし、ダイバーシティ就労の実現には外部効果もあると考えられる。外部効果としては、例えば家族の就労の増大、多様性のある社会の実現、働きやすい職場の実現などが考えられる。

家族の就労については、就労困難者の就労が実現することにより家族の負担が軽減し、働くことの制約が緩和されるという効果が期待される。例えば働いていなかった者が働くことができるようになったり、パートで働いていた者が時間を増やしたりフルタイムで働けるようになるかもしれない。

多様性のある社会に関しては、今まであまり労働市場に出てこなかった方々と職場で一緒に働くことにより、職場や社会が多様化する。それが職場全体、ひいては社会としての創造性、活力、安定性、サステナビリティの向上につながることも期待できる。

働きやすい職場に関しては、働きづらさを抱えた者が働きやすくするように職場環境を改善することが、ほかの人の働きやすさにもつながり、全体として生産性を高める効果が期待できる。

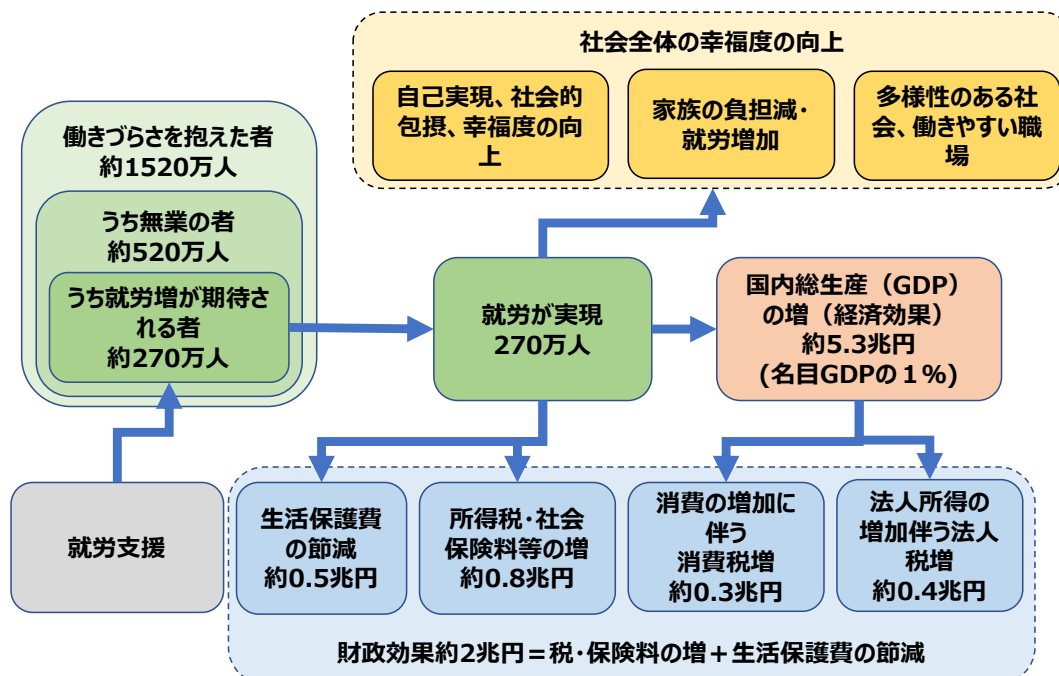
もう一つ重要なことがある。そもそもダイバーシティ就労をすすめる目的は労働力を確保し、経済を成長させるということだけではない。就労困難者の方が就労することで、社会に参加し、社会に包摂され、自己実現を可能にし、彼ら自身の幸福度を高め、ひいては社会全体の幸福度を高めるという大きな意義を持っている。

ダイバーシティ就労の支援は、経済効果を見ても、また、後述するように財政効果を見ても十分大きいとは考えられる。しかし、ダイバーシティ就労支援のそもそもの本来の重要性は銘記しなくてはならない。

2.10. 経済・財政効果試算のまとめ

2019 年度報告を踏まえ、就業増加期待数に相当する 270 万人の就労が実現した場合、GDP や政府の財政収支にどのような影響を与えるか試算した。さまざまな試算上の仮定を置いていることに留意する必要があるが、ダイバーシティ就労の実現により名目 GDP の約 1%、年間 5.3 兆円増大させる経済効果、政府の財政収支を 2 兆円改善する効果があると推定された。もっとも、ダイバーシティ就労の実現は GDP 増大や財政収支改善だけでは捉えられない正の外部効果を持つこと、すなわち何よりも就労困難者が社会参加し、社会包摂され、ひいては社会全体の幸福度を増すという本来的な目的・意義があることを銘記する必要がある。

図 2 ダイバーシティ就労支援の経済・財政効果のイメージ



資料出所 本部会で作成。数字等の根拠については本文参照。

3. 新型コロナウイルス感染拡大の就労困難者への影響

3.1. 総論

3.1.1. 経済及び労働市場への影響

新型コロナウイルス感染拡大に伴う人の移動の自粛・制限、緊急事態宣言への対応などにより飲食・旅客・観光などを中心に経済活動に大きな影響が生じている。GDP で見ると、2020 年 4～6 月の実質 GDP が前期比 8.3%（年率 29.3%）の大幅減となり、2020 年通年で見ても GDP は名目 4.0%、実質 4.8%とリーマンショック後である 2009 年以来の大幅な減少幅となった。

その中で、雇用・就業は、4 月にコロナの影響によりやや悪化したものの、その後は回復してきており、今までのところはリーマンショック時などと比べると持ちこたえている状況にはある。就業者は、2020 年 4 月に 100 万人程度減少したが、その後徐々に回復し、2021 年 1 月には 2 年前とほぼ同程度まで回復した。失業率もコロナ前に比べ約 1%ポイント上昇したが、10 月以降は漸減している。有効求人倍率も 8 月以降は下げ止まり、直近では改善の動きもみられる。

ただし、影響にばらつきがみられ、労働市場で比較的弱い立場の者への影響が大きい可能性がある。産業別にみると、自粛要請等の影響を受けた飲食・宿泊業などが大きく落ち込む半面、情報通信業などではテレワークの需要が増したことなどにより、雇用が拡大している。労働者の類型で見ると、女性、若者の特に非正規労働者への影響が大きいことが指摘されている¹²。

3.1.2. 就労困難者への影響

新型コロナウイルス感染拡大が就労困難者の就労にどのような影響をもたらしているかを把握することは難しいが、全体としてみた場合、就労困難者が、より困難な立場に置かれている可能性は否定できない。

まず、障害者について見ると、最も信頼できるデータとして障害者雇用促進法に基づく雇用率がある。2020 年の雇用率は改善している。一方、支援機関に対する調査の結果をみると、受注の減少、工賃・賃金の減少、企業への働きかけの困難化などが報告されている。アメリカの例を見ても障害者は比較的厳しい状況に置かれている可能性がある。その中で雇用率が向上したのは、雇用率制度を中心とした障害者雇用対策の効果であると考えられる。

¹² 例えば中井(2020)、周 (2020a)、周 (2021)、酒光 (2020)

言い換えると、厳しい状況下で雇用率制度が機能し、障害者の雇用を下支えし、守ったといえるかもしれない。また、テレワークはコロナの障害者雇用への影響を緩和する可能性がある。

障害者に次いで、調査の多いひとり親世帯等についてみると、生活が困難になった等の報告が多数されている。もともと余裕が乏しいことに加え、飲食業などに勤めている者が相対的に多いことが影響している可能性がある。

3.1.3. 今後の課題

新型コロナウイルス感染拡大の就労困難者の就労への影響について、総論的にはここまで述べてきたとおりであるが、十分に実態把握できていないとは言えない。今後、ダイバーシティ就労を進めていく上で、基礎となる統計・調査の整備が求められる。

まず、信頼できるデータが不足している。障害者についてはいくつか政府統計があり、民間の調査もある。そのほかはひとり親などで一部民間団体の調査がされているが、それ以外はほとんど調査が見当たらない。また、調査されている場合でも比較対象群がない、あるいは時系列比較ができないなどのため判断が難しい。例えば就労困難者がコロナ禍で厳しい状況にあるという調査結果が出て、それが就労困難者以外の者と比べてどうなのか、コロナ禍以前と比べてどうなのかわからないと、全体的に厳しいから就労困難者も厳しいのか、就労困難者が特に厳しいのか、以前から厳しいのか、特にコロナ禍で厳しい状況になったのかが判断できない。

障害者は、就労困難者の中では官民合わせ最も調査がなされているが、それでも十分とは言えない。障害者雇用率などを明らかにする厚生労働省「障害者雇用状況報告」は、法に基づく業務報告であり、全数調査で信頼性が高い。その一方で年 1 回しか取れず機動的に状況把握をすることが難しい。また、他の労働者との直接比較が困難であることも制約の一つである。

アメリカでは、2008 年から CPS¹³で障害者の就労状況を把握し、毎月公表している。CPS は基本的な労働力の調査である。CPS では 6 つの該当要件¹⁴を示し、そのいずれかに該当

¹³ Current Population Survey. (実施は the U.S. Census Bureau and the U.S. Bureau of Labor Statistics)

¹⁴ 6 つの要件は以下のとおりである。実際の調査では以下に該当する者がいるかどうかを回答者（世帯代表）に聞き、いと答えた場合にそれはだれかを確認するという方法をとっている。この設問はいわゆるワシントングループのショートリストに準じたものである。

- 1) 聞くことに重大な困難がある
- 2) 眼鏡をしても見ることに重大な困難がある
- 3) 身体的、知的、精神的な理由により集中、記憶、意思決定に重大な困難がある
- 4) 歩いたり、階段を上ったりすることに重大な困難がある

すると報告された場合に障害者であるとしている。障害があるものの雇用者数、失業率などが毎月公表されており、現状把握が容易である。¹⁵

日本では障害者の就業状態を把握する政府の主な統計としては、年 1 回の「障害者雇用状況報告」のほかは、いずれも厚生労働省による「生活のしづらさなどに関する調査」、「国民生活基礎調査」、「障害者職業状況」がある。このうち「生活のしづらさなどに関する調査」はおおむね 5 年ごと、「国民生活基礎調査」もおおむね 3 年ごとの大規模調査年でのみ調査しているので、短期的な雇用変動を把握するには適していない。「障害者職業紹介状況」はハローワークで取り扱った職業紹介の状況であり、就業者数や失業率等を把握することはできないが、信頼性が高いこと、離職や就職のしやすさなど労働市場の状況を把握しやすいこと、一般の求職・求人との比較が容易であることなど利点も多い。「障害者職業紹介状況」は通常年 1 回、年間データのみを公表しているが、データとしては業務データとして毎月得られるものである。毎月など公表の頻度を増やしていくことが望まれる¹⁶。将来的には「国勢調査」や「労働力調査」で障害者の状況を把握することも有益性が高いと考えられる。

なお、障害者に関する統計の充実については、「第 4 次障害者基本計画」（2018 年 3 月）においても

「確かな根拠に基づく政策立案」を実現する観点から、障害当事者や障害当事者を取り巻く社会環境の実態把握を適切に行うため、障害者の性別、年齢、障害種別等の観点に留意しつつ必要なデータ収集や統計の充実を行うことが重要である。

とされている。就業は障害者にとって非常に重要な課題であり、障害者の就業状況の把握についての今後の取り組みが期待される。

雇用全体

本節より以下は各論的に就労困難者の就業に関する調査データを見ていく。まず、本節は就労困難者以外も含む雇用全体について確認する。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う人の移動の自粛・制限、緊急事態宣言への対応などにより飲食・旅客・観光などを中心に経済活動に大きな影響が生じている。GDP で見ると、

-
- 5) 服を着たり入浴したりすることに困難がある
 - 6) 身体的、知的、精神的な理由により診療所に行ったり買い物をしたりなどの用事を済ますことに困難がある

¹⁵ EU では「所得と生活状況に関する調査」として各国で障害者の就業状態等を調査している。これはおおむね 5 年ごとの調査である（野村総合研究所（2020））。

¹⁶ 2020 年 11 月 6 日に開催された「第 1 回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」に障害者の職業紹介状況の月別データが提出されている。（厚生労働省(2020a)）

2020年4～6月の実質GDPが前期比8.3%（年率29.3%）の大幅減となり、2020年通年で見ても名目4.0%、実質4.8%とリーマンショック後である2009年以来の大幅な減少幅となった。

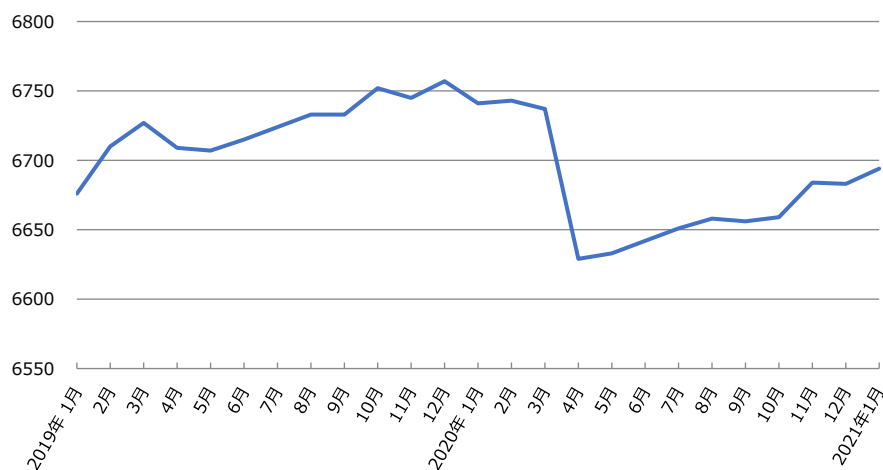
雇用全体について見ると、4月に雇用情勢が悪化したが、その後徐々に回復している。雇用情勢の回復に何年も要したリーマンショック後の金融不況時に比べ、影響は一時的かつやや軽微にとどまっているように見える。しかし2021年1月8日に再び緊急事態宣言がなされるなど、感染終息の動きも不透明である。感染終息まで長引くことになると、企業において雇用維持が困難になり、雇用情勢が悪化する可能性も十分にある。引き続き注視が必要である。

3.2.1. 労働市場の状況

（雇用・失業）

就業者は2020年4月に大きく減少した後、徐々に回復基調にある。2021年1月にはおおむね2年前と同程度の水準にまで回復した。

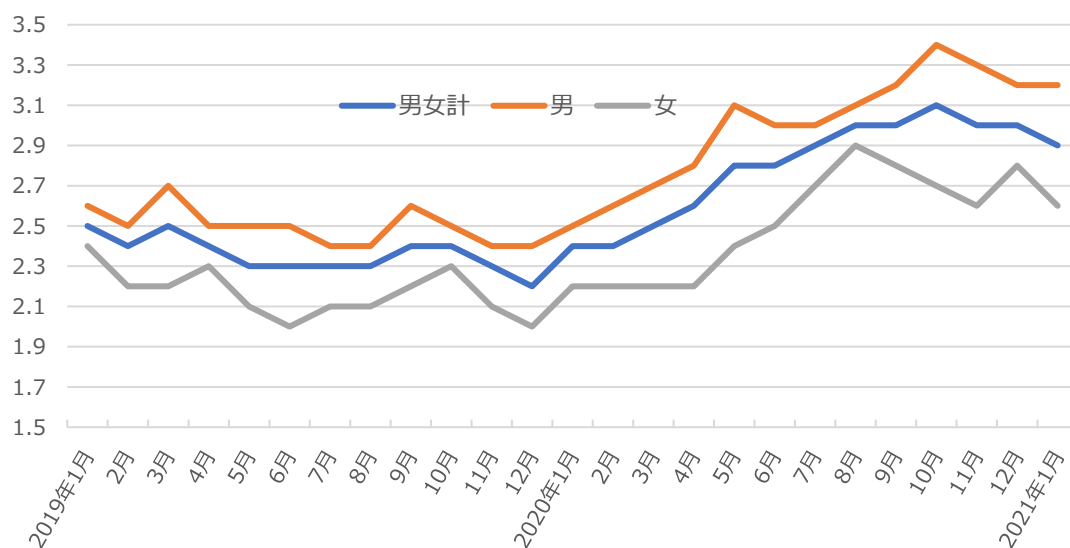
図3 就業者数（季節調整値、万人）



資料出所 総務省「労働力調査」

完全失業率は、感染症拡大に入ってから少しずつ上昇している。しかし、10月以降は緩やかな減少傾向に転じた。性別にみても男女ともおおむね同様の動きとなっている。

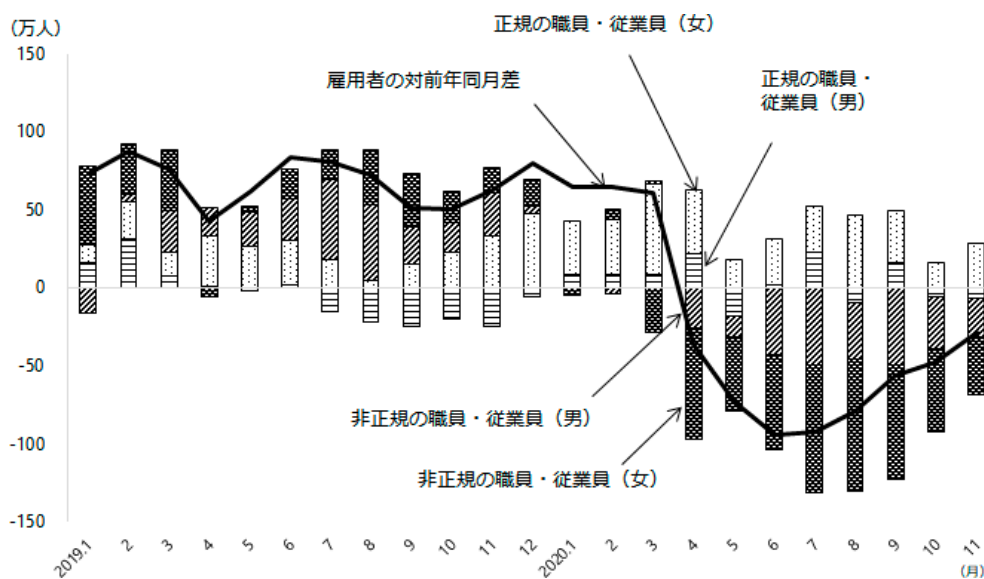
図 4 完全失業率（季節調整値、％）



資料出所 総務省「労働力調査」

雇用は特に女性非正規への影響が大きい。対前年同月の増減で動向を見ると、正規の職員・従業員はおおむね前年水準を維持しているのに対し、非正規の職員・従業員は男女とも減少し、特に女性非正規の減少幅が大きい。コロナ禍で大きく経済活動の影響を受けている飲食・宿泊業など対人業務中心の産業で働く者が多いことが影響していると考えられる¹⁷。

図 5 正規・非正規別雇用者の対前年同月差の推移



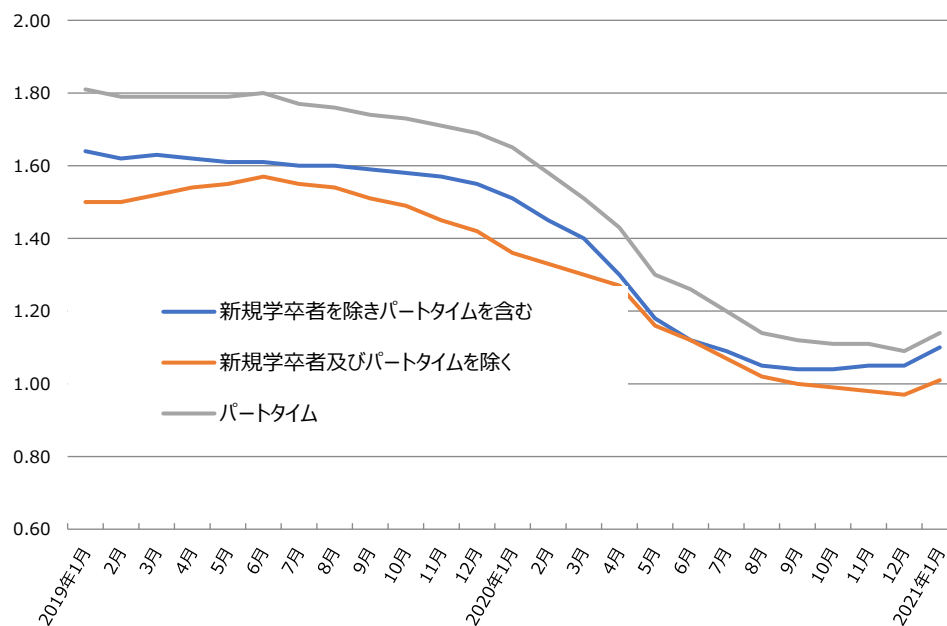
資料出所 中井(2020)

¹⁷ 中井 (2020)

(有効求人倍率)

有効求人倍率は2020年1月以降悪化し、1倍に近い水準にまで低下したが、8月以降は下げ止まり、おおむね横ばい傾向となっている。パートタイム以外とパートタイムを比べると、パートタイムの方が求人倍率は高いものの、コロナ禍における低下幅はやや大きい。

図6 有効求人倍率（季節調整値、倍）



資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」

(雇用調整・解雇見込)

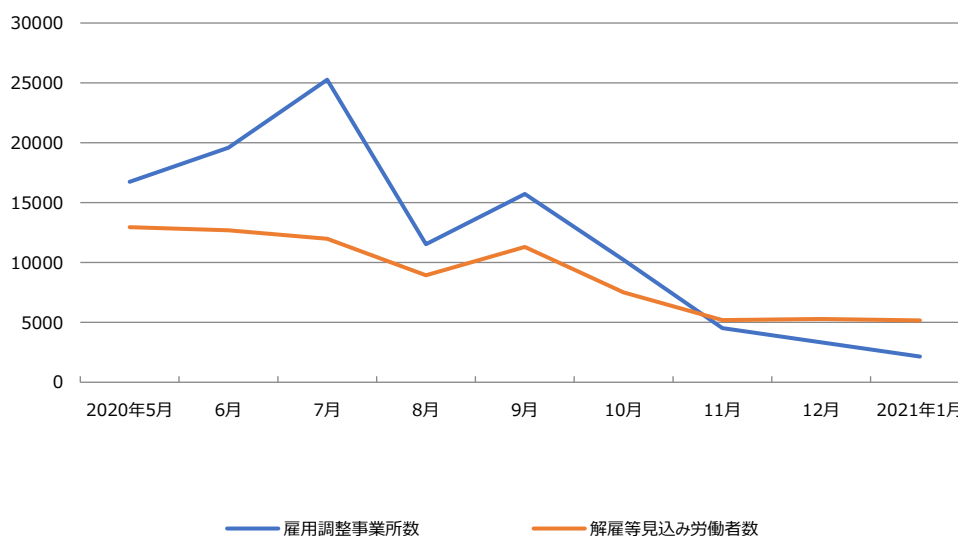
コロナ禍における雇用動向を機動的に把握するために、厚生労働省で2020年5月以降、雇用調整の見込み数を公表している¹⁸。これは都道府県労働局やハローワーク寄せられた休業の相談等により把握した数を集計したものである。

月別の動向を見ると、雇用調整の可能性のある事業所数は7月をピークとしてその後は減少傾向にある。雇用調整見込労働者数も5月以降徐々に減っており、雇用調整も夏以降はおおむね落ち着いた動きとなっている。

18

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouseisaku1.html

図 7 雇用調整の実施状況



資料出所 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について
(2021年2月26日現在集計分)」

(注) 2021年2月は26日までの結果

解雇等見込にはすでに解雇・雇止めされたものを含む

以上で見たように、雇用は一時的に悪化したものの、その後は徐々に回復している。

3.2.2. 企業経営への影響

労働政策研究・研修機構の調査¹⁹をみると、企業は雇用維持の努力を続けているが、現在の経営環境が続けば雇用維持が困難になると回答する企業も多い。

経営状況を見ると、9月の企業の生産・売上額等は、5月と比較して一定の回復はみられるものの、前年同月との比較では約6割の企業で減少したと答えている。特に飲食・宿泊業では9割の企業で減少している。

利用した新型コロナウイルス関連支援策としては、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」、「持続化給付金」、「雇用調整助

¹⁹ 労働政策研究・研修機構(2020a)(2020b)。この調査は、新型コロナウイルスの感染拡大やその予防措置が企業経営に及ぼす影響等を把握するために、企業に対するパネル調査として実施しているものである。第1回調査が6月(調査期間6/1~6/15)、第2回調査が10月(同10/5~10/15)であり、今後も調査が予定されている。第2回調査は、第1回調査からの継続サンプル1283社に、追加でインターネット調査会社のモニター企業から抽出した3000社を加えた4283社を対象に実施した。有効回答数は1591社(回収率37.1%)である。サンプルはインターネット調査会社に登録するモニター企業であり、調査方法はWeb調査である。地域ブロックと企業規模による層化割付回収を行っている。

成金」の割合が高い。雇用に直接かかわりの深い雇用調整助成金は 34.2%で 1/3 以上の企業が利用している

企業業績の回復の見通しは、2 割強の企業が「半年から 1 年くらいかかる」とし、次いで 2 割弱の企業が「1 年から 2 年くらいかかる」としており、相当の期間を見込んでいる企業が多い。企業の雇用維持に対する意識は強いが、現在（9 月時点）の経営環境が続けば、半年以内に現状の雇用維持は困難になると回答している企業が、全産業では 2 割弱、飲食・宿泊業では 4 割以上にのぼる。これらを考えると、コロナ禍が続けば将来的に雇用不安が発生す懸念が残る。

3.2.3. 労働者への影響

労働政策研究・研修機構が行った個人パネル調査²⁰の結果を見ると、民間企業雇用者のうち、雇用や収入に影響があった者の割合は 4 月調査時点で 35%が、5 月調査時点で 43%に上昇した。その後、8 月調査時点で 40%に低下し、12 月調査時点でも 40%とほぼ横ばいとなった。一時的に悪化したか、その後やや回復しており、労働力調査などと整合的である。影響があった場合の具体的な影響としては、収入の減少をあげる者が増えている(4 月 41%、5 月 55%、8 月 60%、12 月 66%)。これには労働時間の減少等が影響している可能性がある。

フリーランス(12 月調査)について見ると、仕事や収入への影響ありとするものが 55%で、具体的内容としては、業績への影響（売上高・収入の減少）をあげる者が多い。新型コロナウイルス感染症発生後現在に至るまでに、仕事（受注）が全くない状態（開店休業）になったとするものは、フリーランスの 27%に及ぶ。雇用者に比べ、フリーランスの方がより影響を受けている可能性がある。

3.2.4. テレワークの効果

政府は新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、企業に対しテレワークの実施を求めている。テレワークの実施は新型コロナ対策と経済の両立という観点から、雇用面で

²⁰ 労働政策研究・研修機構(2020c) (2020d) (2021)。この調査は新型コロナウイルス感染拡大やその予防措置が就労者の仕事や生活に及ぼす影響を把握する目的で行っている個人を対象としたパネル調査である。同機構と公益財団法人連合総合研究所との共同研究によるパネルを利用した調査であり、これまで 5 月調査、8 月調査、12 月調査の 3 回の結果が公表されている。4 月 1 日現在で 20~64 歳の民間企業雇用者とフリーランスを対象とし、調査方法は Web 調査である。性・年齢・地域・正社員非正社員別層化割付回収をしている。全体目標数からの欠落分は補填配信・回収している。第 3 回（12 月調査）では、調査期間が 2020/12/12~17、有効回答が雇用者 4307 人(うち 4 月からの毎回回答者 2760 人)、フリーランス 575 人となっている。

もプラスの効果が期待される。

この点について、石井・中山・山本(2020)が3.2.3の労働政策研究・研修機構の個人パネル調査の個票データを分析している。この研究によると、大卒・正社員・高収入・大企業・人材マネジメントの良好な企業の労働者において在宅勤務²¹の実施率が高く、在宅勤務実施に関して格差がみられる。また、逆の因果関係を考慮しつつ在宅勤務の収入等への影響を検証したところ、在宅勤務を実施していた労働者ほど収入や労働時間の減少幅が小さい。

すなわち労働市場でやや恵まれた層ほど在宅勤務が実施され、在宅勤務が実施された層ほどコロナ禍の影響を受けにくかった。在宅勤務の格差が、収入や労働時間の格差にもつながっている可能性がある。

また同じ個人パネル調査を用いた高見・山本(2021)は、緊急事態宣言前から在宅勤務が導入されていた在宅勤務の適合性の高い業務に比べ、宣言後に導入された業務では、宣言解除後の適用継続の割合が低いと指摘している。コロナ禍において在宅勤務は雇用・収入面でプラスになると考えられるが、単にいったん導入すれば定着するというものではなく、業務遂行体制や仕事の進め方の見直しを同時にやっていく必要がある。

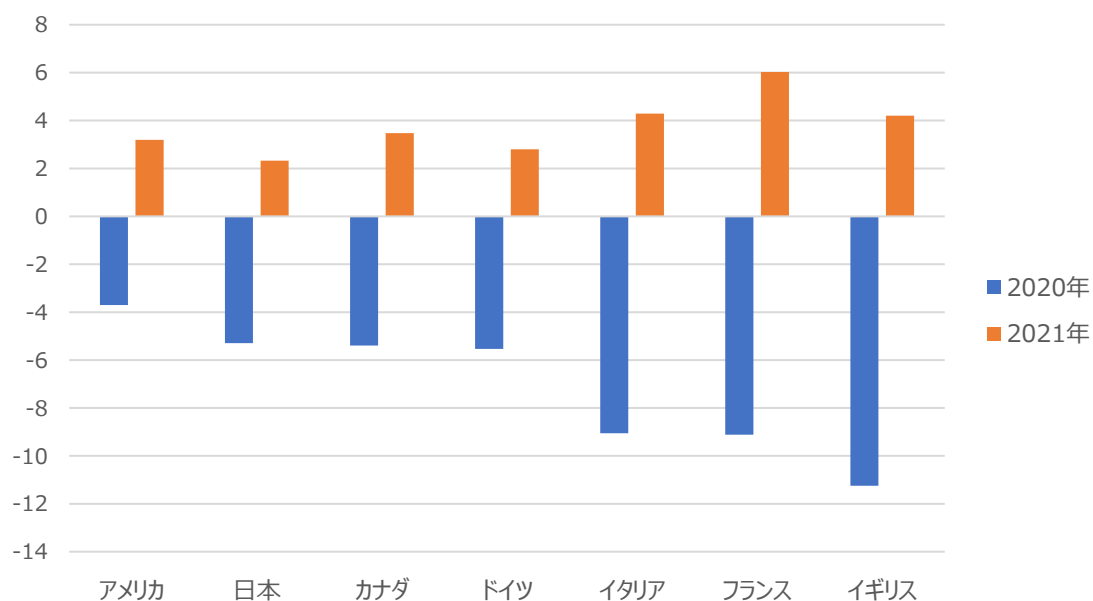
3.2.5. 諸外国の状況

諸外国においても新型コロナウイルスの経済、雇用への影響は大きい。日本は、主要国の中では最も影響が小さい方のグループであるとみられている。

OECDによると、2020年の主要国の成長率は4~11%のマイナス成長と見込まれるが、2021年には各国ともプラス成長に転じると予測されている。日本は比較的2020年の落ち込みが小さいとみこまれている。

²¹ 石井・中山・山本(2020)および高見・山本(2021)の用語に従い、この項において以下テレワークを「在宅勤務」という。

図 8 GDP 成長率の見通し (OECD, 2020 及び 2021, %)

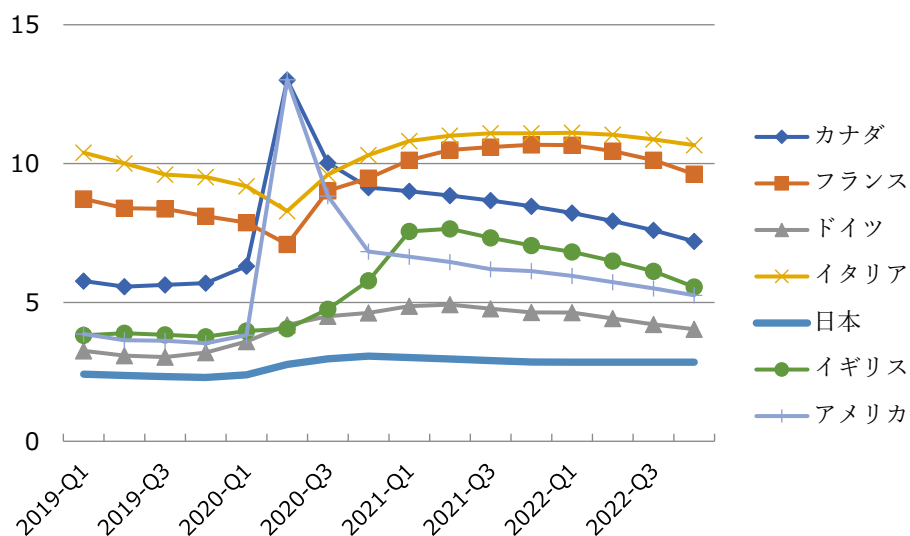


資料出所 OECD, "Real GDP forecast" (Dec 2020)

<https://data.oecd.org/gdp/real-gdp-forecast.htm>

同じく、失業率について見ると、OECD によると、新型コロナウイルスの影響により主要国の失業率は 2020 年第 2 四半期に上昇し、その後少し落ち着くものの、コロナ前に比べると高い水準で推移すると見込まれている。その中で、日本は他の主要国に比べ失業率が低い水準で推移すると見込まれている。

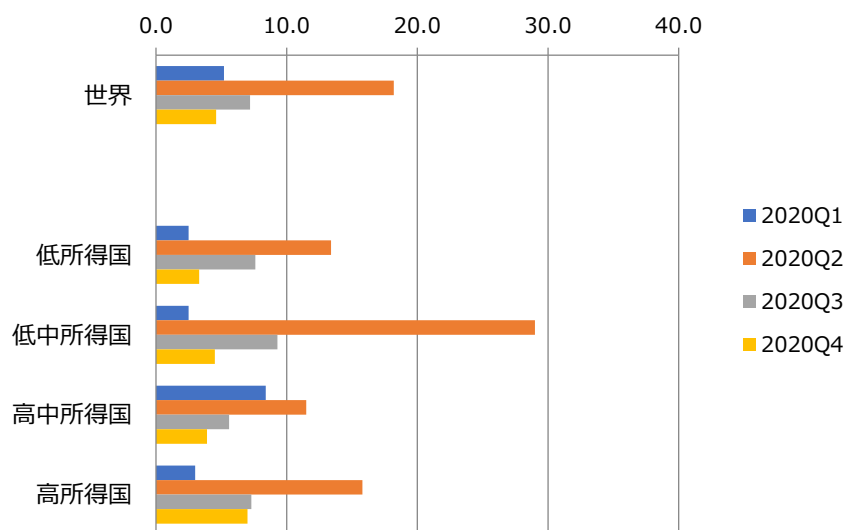
図 9 完全失業率の推移と将来見通し(%)



資料出所 OECD, "Unemployment rate forecast" (Dec 2020),
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-forecast.htm>

主要国のみならず、世界全体の傾向を見る。ILO によると、世界の総労働時間（労働投入量）は 2020 年 4～6 月において 17%減少し、7～9 月においても 12%の減少となっている。特に低中所得国の減少が大きい。

図 10 総労働時間の減少率 (%)



資料出所 ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh edition – Updated estimates and analysis", 25 January 2021
https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--en/index.htm

3.3. 障害者

障害者雇用は、雇用率で見ると堅調に推移している。その一方で就労支援機関に関する調査を見ると、事業収入が減り、それに伴い工賃等がやや減少している。アメリカでも障害者の失業率は障害者以外と比べ高くなる傾向があり雇用も減っている。

このことから、日本において雇用率が堅調である要因として、2021年に法定雇用率の引き上げが予定されていることを見越して企業が対応していることが考えられる。その意味では雇用率制度を中心とした障害者雇用政策がコロナ禍における障害者雇用の下支えに寄与したといえるかもしれない。

3.3.1. 企業における雇用状況（一般就労）

障害者雇用状況報告に基づく2020年6月1日現在の民間企業における雇用障害者数²²は前年比3.2%の増加、実雇用率は2.15%となった。雇用障害者数、実雇用率はいずれも過去最高を更新した。産業別、規模別にみても、多くの産業、すべての規模で雇用障害者数、実雇用率が前年を上回った。ただし、新型コロナウイルス感染症の影響を最も受けたと考えられる宿泊業、飲食・サービス業においては、実雇用率が前年をわずかに上回ったものの、雇用数は減少した。公的機関においても雇用障害者数は対前年を上回った。全体的には障害者雇用については堅調に推移しているといえる。

表 11 障害者雇用率(2020年, %)

	障害者数前 年比増減率	実雇用率 (前年差)		達成割合 (前年差)		法定雇用率
民間企業	3.2	2.15	0.04	48.6	0.6	2.2
国	23.2	2.83	0.52	97.8	36.4	2.5
都道府県	7.4	2.73	0.12	89.3	12.1	2.5
市町村	8.4	2.41	0	70.6	▲1.7	2.5
教育委員会	11	2.05	0.16	38.6	0.6	2.4
独立行政法人	1.3	2.64	0.01	78.8	▲1.3	2.5

資料出所 厚生労働省「令和2年障害者雇用状況の集計結果」(2021/1/15)

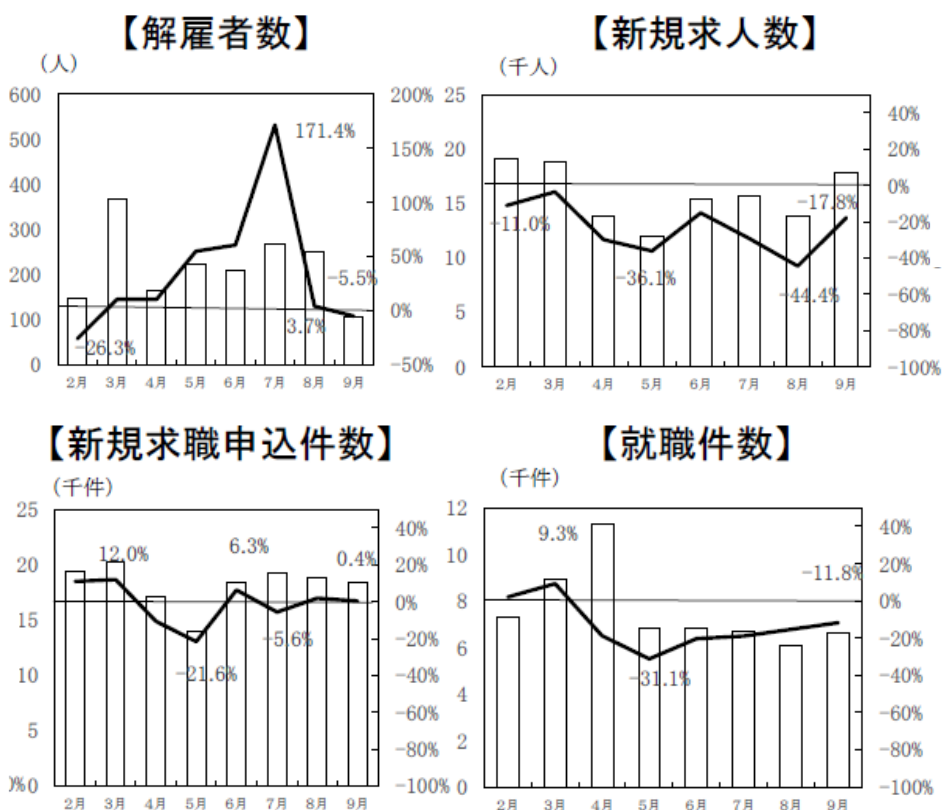
雇用状況報告により把握できるのは、基本的に調査時（各年6月）に企業が障害者を何人雇用しているかというストックベースの数値となる。短期的な労働市場の動向を把握するうえでは、ハローワークにおける職業紹介状況が適している。

²² ここでの雇用障害者数は、実人員ではなく、雇用状況報告上の数である。したがって例えば重度障害者はダブルカウント、重度以外の障害者の短時間雇用は1/2カウントとなっている。

障害者の職業紹介状況は、通常、年1回、年度の数値が公表されるが、例外的に2020年11月の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」に2月～9月の月別の状況が報告されている。²³これによると、解雇者数は一時的に増加したが新規求職者数でみると落ち着いた動きとなっている。解雇者数についても8月以降は落ち着いた動きとなっている。労働需要面では、新規求人数の減少傾向が続いている。就職者数は4月以降前年比で減少しているが減少幅は徐々に小さくなっている。雇用全体の動きと同様、障害者についても一時的に落ち込んだものの持ち直しの動きがみられる。

障害者の職業紹介状況は、障害者の短期の労働市場の動きを見るうえで有益である。これは、ハローワークにおける日々の業務の記録に基づく情報を集約したものであり、特別に調査を行うことなく月別のデータを取ることが可能である。今後は年1回の発表にこだわらず、毎月又は四半期など発表頻度を上げることを望みたい。

図 11 障害者の職業紹介状況



資料出所 厚生労働省 (2020a)

²³ 厚生労働省(2020a)

障害者の採用活動についてみると、一定の影響はあるが、採用そのものは継続している。パーソルチャレンジ(2020b)²⁴によると、採用計画への影響について 58%の企業は採用を継続している。一方、採用活動については 40%の企業で見直しが必要であるとしているが、その内容として最も多いのが採用イベントのオンライン活用である。オンラインでのイベント参加は移動が困難な障害者にとっては好ましい面もある。オンラインの活用を支援することは障害者の就職活動に有利に働く可能性がある。

障害者雇用に関しては、特例子会社での雇用も大きな役割を占める。野村総合研究所・NRI みらい(2020)²⁵によると、コロナ禍で特例子会社においてすでに影響があったものとしては発注量、勤務管理、業務形態を、また今後影響があるものとしては障害者雇用等に関する計画・ガバナンス等、障害者雇用の業務分野等を挙げる企業が多い。

以上のように、コロナ禍で障害者雇用も影響を受けていると考えられるが、全体としては堅調に推移しているとみられる。その要因の一つとして 2021 年 3 月末までに法定雇用率を引き上げることが予定されていた²⁶ことを踏まえ、各企業において障害者雇用に積極的に取り組んだことがある。すなわち、コロナ禍において、法定雇用率制度を中心とした障害者雇用対策が、障害者の雇用の維持という面で機能したと考えられる。

3.3.2. 就労支援機関における状況

障害者にとって就労継続支援事業所(A 型、B 型)など就労支援機関での就労も、働く場として重要な選択肢となっている。コロナ禍において、就労支援機関では事業収入の減少、工賃・賃金の減少など厳しい状況に置かれている。

(厚生労働省の調査)

社会保障審議会障害者部会における報告²⁷を見ると、就労支援継続事業所(A 型、B 型)の生産活動収入は 2020 年 5 月が最も落ち込み、A 型事業所の 6 割、B 型事業所の 7 割が前年同月比較で減少した。その後はやや持ち直してはいるが厳しい状況は続いており、A 型事業所の 45~50%、B 型事業所の 50~60%が前年水準を下回るという状況が続いている。工賃は、A 型事業所で前年と同水準、B 型事業所で前年を 2~10%程度下回った。

²⁴ 調査期間 2020/6/2~6/5、障害者雇用を実施している企業を対象、有効回答 355

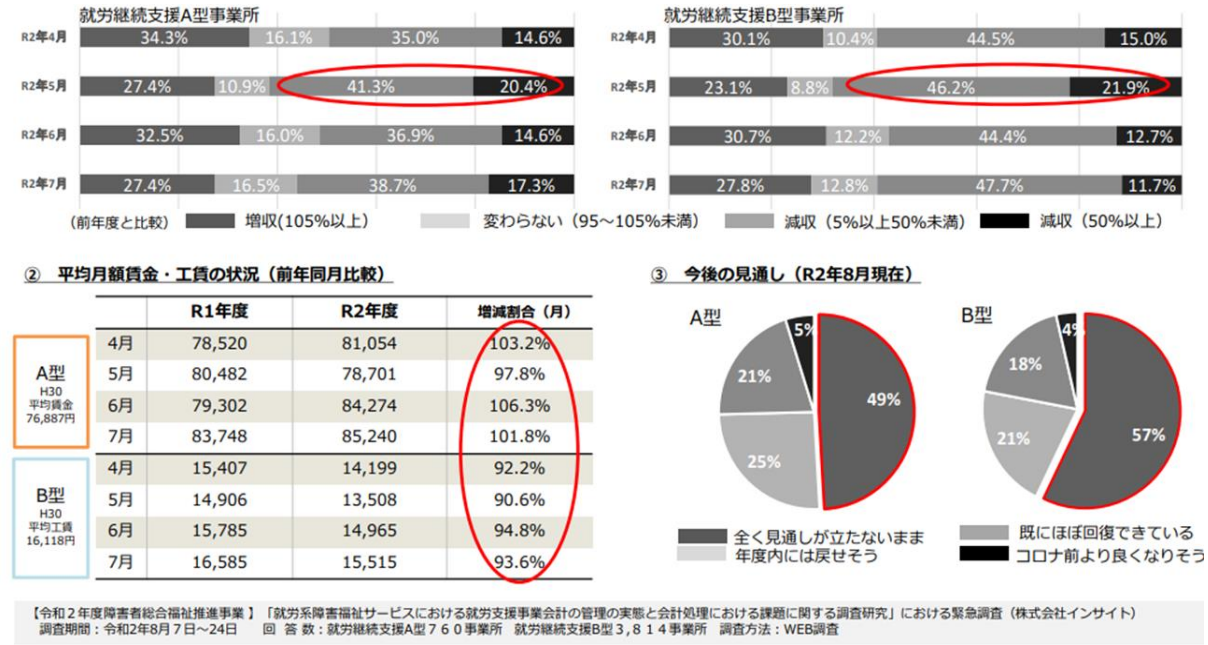
²⁵ 上場企業向け調査 調査期間 8/24~9/21、有効回答 163 社、

特例企業向け調査 調査期間 8/3~9/6、有効回答 214 社

²⁶ 実際の法定雇用率の引き上げ時期は 2021 年 3 月 1 日となった。

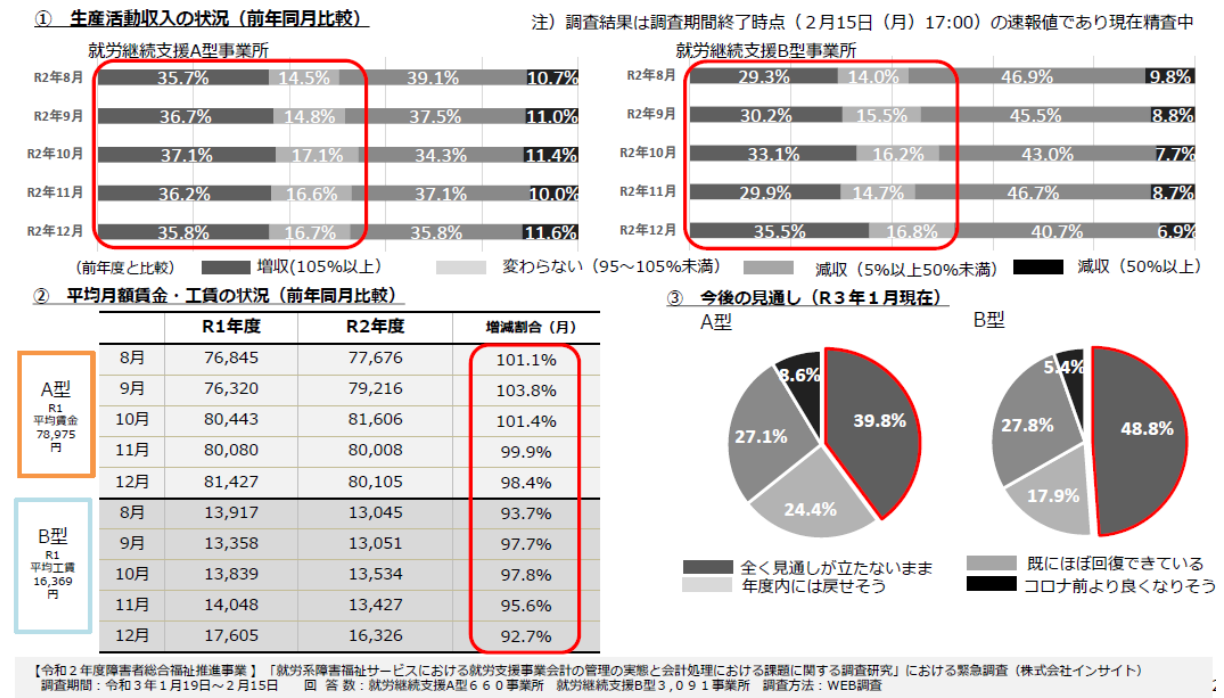
²⁷ 厚生労働省(2020b)(2021)

図 12 就労継続支援事業所における生産活動（2020年2～7月）



資料出所 厚生労働省(2020b)

図 13 就労継続支援事業所における生産活動(2020年8～12月)



資料出所 厚生労働省(2021)

(就労継続支援 A 型事業所)

就労継続支援 A 型事業所の状況については、全 A ネットが会員である A 型事業所 240 社を対象に調査を行っている²⁸。

主な結果を見ると、生産事業収入が減少した事業所は、4月 62%、5月 80%、6月 68%と5月が一番大きくなっており、これは上述の厚生労働省の報告と似た結果となっている。その一方で事業収入を増やした事業所も1~3割あった。7月以降の見通しは、増える(34%)と減る(35%)が拮抗している。

表 12 A 型事業所の生産事業収入の前年同月比別事業所割合

	4月	5月	6月
0.4未満	9%	15%	9%
0.4~0.5未満	8%	11%	12%
0.5~0.6未満	11%	6%	6%
0.6~0.7未満	3%	9%	8%
0.7~0.8未満	6%	3%	9%
0.8~0.9未満	12%	22%	15%
0.9~1未満	12%	14%	8%
1	9%	6%	9%
1~	29%	14%	23%
計	100%	100%	100%

資料出所 全 A ネット(2020b)

6月の平均賃金(前年同月比)は、減少したとする事業所が31%あったが、逆に増加したとする事業所も28%あった。事業収入が減少している事業所の割合の大きさと比べると、賃金を減らしている事業所の割合は小さい。利用者への影響があるとした事業所は82%におよび、その主な内容は、仕事の減少(60%)、精神的不安定(52%)、出勤日数の減少(32%)、給与の減少(26%)であった(M.A.)。

全体として生産事業収入など見ると厳しいところが多いが、その一方でコロナ改善の状況を維持しているところも見られ、また工賃もできる限り維持しようとする努力がされているように見える。

(就労継続支援 B 型事業所)

²⁸ 全 A ネット (2020a)、(2020b)。現在まで2回の調査が行われており、第1回は2020年4月15日~28日、240社を対象に調査を行い、回答が72(回答率30%)、第2回は7月10日~8月26日を調査期間とし、回答が65(回答率27%)である。

新型コロナウイルス感染の障害者就労への影響については、「きょうされん」も調査している。²⁹「きょうされん」は、障害者の就労を支援する就労系事業所、グループホーム、相談支援事業所で構成される団体である。

このうち B 型事業所に関する結果を見ると、5 月の作業収入が減収となった事業所が 82%、減少した事業所の減収率が 36%であった。10 月は、減収事業所の割合が 64%、減収率が 20%となっており、5 月に比べると緩和しているものの依然として厳しい状況が続いている。

同じく B 型事業所の工賃が減額となった事業所の割合は、6 月が 57%(減額率 22%)、10 月が 46%(減額率 12%)だった。工賃についてもやや回復の動きがみられるものの依然として厳しい状況であるとみられる。ただし、作業収入の減少割合に比べると押さえられている。

新型コロナによる今後を含めた工賃への影響については、あるとする事業所が 7 月調査、12 月調査とも 80%程度に達し、影響を懸念する事業所が多い。

総じて作業収入は減少しており、工賃にも影響が出ているが、作業収入の割には工賃の減少は抑えられている。

B 型事業所については、全国社会就労センター協議会(セルフ協)も調査を行っている³⁰。

この調査によると、6 月の生産活動収入は前年同月比 15%減、収支差は同 49%減となっており、事業収入が大きく減っている。生産活動収入減少の原因として「取引先の生産調整に伴う発注の減少」、「取引先が休業するなど販売機会が制約された」をあげる事業所が多かった。

6 月の利用者の賃金・工賃は前年同月比 2.5%減であり、減少傾向ではあるが 5 月の 10%減からは減少率が抑えられた。

(障害者就業・生活支援センター)

障害者就業・生活支援センター(以下、この項において「センター」という。)については、全国就業支援ネットワークが 335 所を対象に実施した調査³¹がある。

この調査によると、センター登録者における 4 月～6 月の新型コロナウイルス感染拡大

²⁹ きょうされん(2020)(2021)。調査は現在まで 2 回行われている。第 1 回は 2020 年 7 月 10 日～7 月 16 日を調査期間とし、回答 583 (A 型 23、B 型 331、移行支援 8、生活介護 161、地域活動支援センター 60)、第 2 回は 2020 年 12 月 1 日～2021 年 1 月 7 日を調査期間とし、回答が 568 (A 型 15、B 型 323、移行支援 12、生活介護 171、地域活動支援センター 41、その他 6) となっている。

³⁰ セルフ協(2020)。就労継続支援 B 型事業所を対象とした調査であり、回答が 334、回収率が 28.9%。

³¹ 全国就業支援ネットワーク(2020)。調査期間は 6 月 26 日～7 月 3 日、回答は 204 所。

の影響による離職者数は、自己都合 197、会社都合 142 にのぼる。

就職者数は 4 月 2,836、5 月 411、6 月 407、4～6 月計で 3,654 人であり、一方、採用延期数は 4～6 月 120、内定取り消しは同 23 となっている。

センターが支援する企業のうち業務縮小もしくは廃業により障害者雇用を縮小もしくは注した企業（事業所）数は 439、失職した障害者数は 162 となっている。

同じセンターの時系列比較がされていないので判断が難しいが、全体としてみた場合、新型コロナウイルス感染拡大の影響はあるものの、就職数に比べる離職や内定取り消し等は相対的には小さいように見える。

(支援機関における就職活動への影響)

就労支援機関における就職支援活動や実習等への影響について、滋賀県社会就労事業振興センターの調査³²によると、就職への影響について、大きな影響なしとする事業所が 34% あるが、企業提案を控えているが 32%、実習を断られたが 16%、企業があらかじめ拒否してきたが 10%、雇用を断られたが 5%となるなど、企業との接触が難しくなり、何らかの影響を受けている事業所も多い。

3.3.3. 発達障害者

コロナ禍で発達障害者の就労にも影響が生じている。

国立障害者リハビリテーションセンターが、発達障害の当事者及び発達障害児者の保護者・家族を対象に行った調査³³によると、コロナ流行前と比べ「仕事や学校に行くのがきつくなった」者が 18%であり、また、コロナが再び流行する可能性があることについて、「学校生活や仕事に、これまで以上の影響が出ないか、とても心配だ」とする者が 42%となっている。

発達障害者に特化した人材サービス事業等を展開する Kaizen の調査³⁴によると、在職者については、解雇・雇止めが 4%、給与収入が減った者が 18%となっている。雇用継続への不安は、障害者雇用よりも一般雇用の在職障害者が大きい。一方、福祉利用者についてみると、就活中の者のうち約半数が影響を受けている。影響の内容としては、採用説明会の中

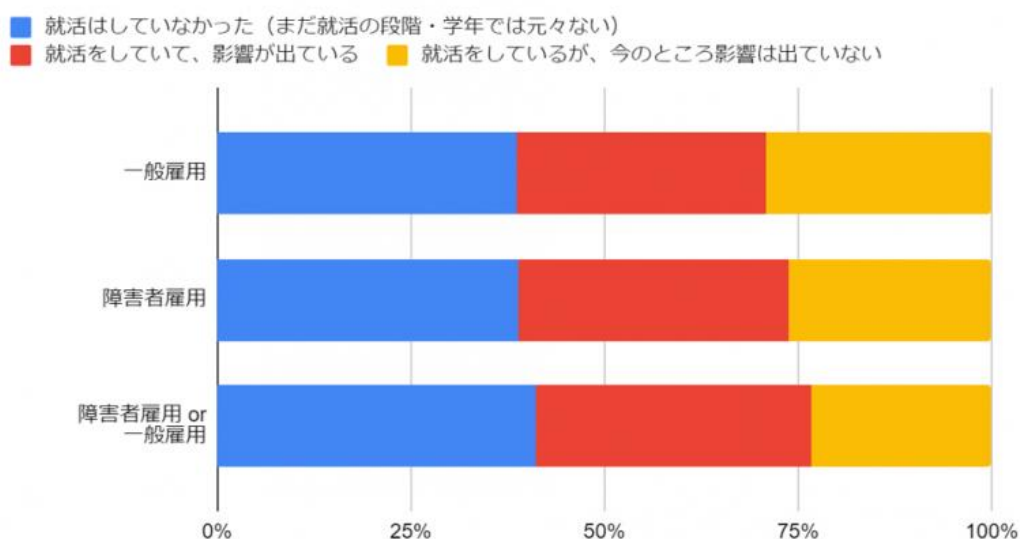
³² 滋賀県社会就労事業振興センター(2020)。この調査は 4 月に滋賀県内の障害者福祉サービス事業所(A 型、B 型、移行支援、自立訓練、放課後デイサービス)を対象に行った者である。有効回答数は 34 (回答率 44%)。4 月であるので最も厳しい時期における調査といえる。

³³ 国立障害者リハビリテーションセンター(2021)。調査期間は 2020 年 7 月 2 日～8 月 17 日、Web によるアンケート調査で回答件数 352 件。

³⁴ Kaizen (2020a), (2020b)。調査期間が 2020 年 8 月 24 日～31 日、調査対象は在職者 300 人、福祉施設利用者 236 人。

止、採用試験・面接の延期等が挙げられている。在職者に関する影響はそこまで顕著ではないが、将来的な不安は大きく、また就職活動を行っているものには何らかの影響が出ていると言える。

図 14 発達障害者の就活への影響



資料出所 Kaien(2020b)

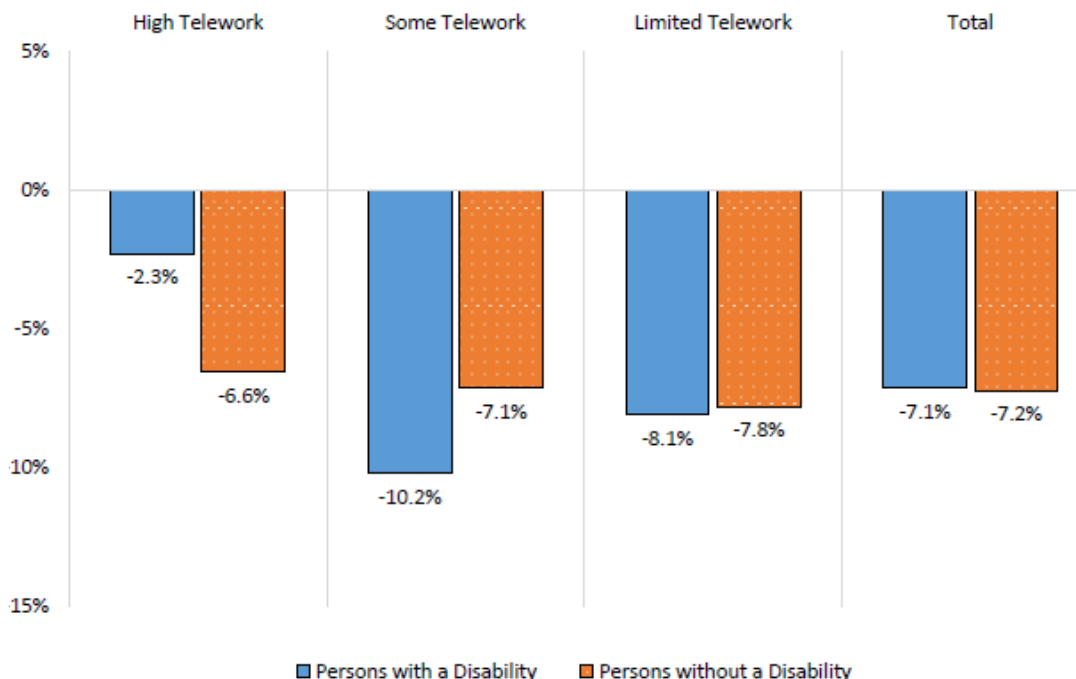
3.3.4. 障害者とテレワーク

テレワークは障害者にとってバリアを取り除く可能性がある³⁵。新型コロナウイルスの感染拡大への対応として、政府は企業にテレワークの推進を求めている。3.2.4 で見たようにテレワークは雇用にプラスになると考えられる。

この点、ODEP(2020)が、アメリカにおける状況ではあるが、2020年2月～9月にかけて、テレワーク可能な業務が多い職業ほど雇用の減少幅が小さく、特に障害者においてその傾向が顕著であることを示している。(図 15)

³⁵ 例として日本財団において、難病患者や重度障害者が遠隔操作する分身ロボットが、期間限定オープンの実験カフェでテスト運用された。ロボット（オリヒメディ）を自宅のパソコンを通して遠隔操作することで、さまざまな理由から外出が難しい難病患者や重度障害者が会話や物を運ぶといった身体労働をともなう業務に従事することを可能にしている。 <https://www.nippon-foundation.or.jp/journal/2019/15633>

図 15 障害の有無別テレワークと雇用変動（アメリカ、2～9月）



資料出所 ODEP(2020), Figure 8

(注) 推計方法等については出所を参照。

日本における状況については、いくつか民間企業等による調査がある。

パーソルチャレンジ（2020a）³⁶によると、働く障害者の52%が在宅勤務を利用し、在宅勤務と併用または完全在宅勤務となっている。理想の働き方として、在宅勤務と出社の両方とする障害者が35%、自宅から近いオフィス等が17%、在宅勤務が15%であり、テレワークへのニーズは高い。一方、ミライロ（2020）³⁷によると在宅勤務を利用した者が59人、利用せずが40人、制度なしは154人となり、これから利用率を計算すると23%となる。障がい者総合研究所(2021)によると、職場にテレワークが導入された障害者は1回目の緊急事態宣言発出時に62%となった。

各調査でテレワークの利用率に差があるのはサンプルの影響も考えられるが、いずれにしても障害者の中でテレワークを行っているものは、少なくはないと考えられる。

また障がい者総合研究所(2021)³⁸によると2回目の緊急事態宣言のときは1回目から

³⁶ 調査期間 2020/6/23~7/1、調査対象は障害のある男女で就職・転職検討中または就業経験のある方、有効回答数 763 人（就業中 531 人）

³⁷ 調査期間 2020/3/5~3/9 ミライロ・リサーチ会員及びミライロ ID 登録者、回答 411(うち就労者 257)人、Web アンケート

³⁸ 障がい者総合研究所のアンケートモニターを対象にしたインターネット調査であり、調査期間 2021 年 1 月 19 日~22 日、有効回答者数:222 名。

継続しているものも含めて 57%であり、第 1 回の 62%に比べむしろ縮小している。3.2.4 の高見・山本(2021)が指摘するように、単に緊急事態宣言対応で導入しただけではテレワークは定着しないことを示していると考えられる。

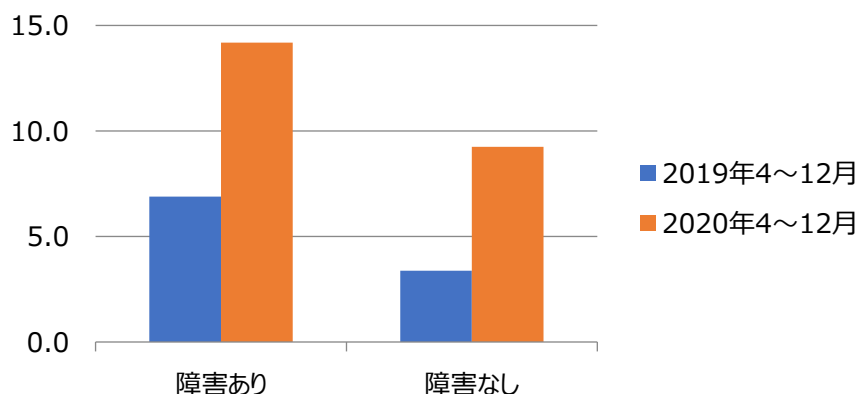
以上をまとめると、コロナ禍においてテレワークの普及は障害者の雇用にとって重要である。障害者にもテレワークは導入されてきているが、これが定着するために、職場の体制や仕事のやり方の見直しを合わせて行っていくことが必要である。

3.3.5. アメリカにおける障害者の雇用状況

アメリカでは、2008 年から CPS (Current Population Survey) で障害者の就労状況を把握し、毎月結果を公表している。CPS は基本的な労働力の調査である。CPS では 6 つの該当要件を示し、そのいずれかに該当すると報告された場合に障害者であるとしている³⁹。障害があるものの雇用者数、失業率などが毎月公表されており、現状把握が容易である。

失業率についてみると、障害者は、障害のない者よりも失業率の上昇幅が大きい。2020 年の 4~12 月の平均を見ると、障害があるものが 14.2%、障害がない者が 9.2%であり、前年同期との比較で見ると障害があるものが 7.3 ポイント、障害がない者が 5.9 ポイントとなっている。

図 16 障害の有無別失業率 (アメリカ)



資料出所 U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, "Current Population Survey"

<https://www.bls.gov/cps/cpsdisability.htm>

雇用の変動については、Cowan (2020) が CPS の継続サンプルデータを使って分析している。CPS は、同一サンプルに対し、4 か月連続して調査を行い、さらに一年後の同じ 4 か

³⁹ 3.1.3 脚注 14 を参照。

月にまた調査を行う。これを利用し、同一サンプルが、コロナ禍の影響の出る前の 2 月と影響が生じた 4 月の間にどのような雇用変動をしたかを検証している。就労状態としては、就労、休業、失業、非労働力である。分析した結果、労働市場において弱い立場の者⁴⁰ほど就労継続確率⁴¹が低く、障害者の場合で就労継続確率が 7%低いと推定された。就労継続確率の低下が、休業、失業、非労働力のいずれによったのかは属性によって異なるが、障害者の場合は主として非労働力化と休業の増加が就労継続確率を低下させている。これは、解雇等によるものというより、障害者自身が就労を避けていることによることが考えられる。新型コロナウイルス感染拡大の影響は、雇用需要より就労意欲に影響している可能性がある。

3.4. ひとり親世帯、子供のいる生活困窮者世帯

表 1(2.3)にあるように、2019 年度報告では、障害者、難病患者などに加え、ニート、ホームレス、ひとり親世帯、生活保護世帯等も就労困難者と位置付けている。⁴²

このうち、特に、ひとり親世帯、子どものいる生活困窮者世帯において、新型コロナ感染拡大の雇用・所得への影響によりますます生活が困難になったとの報告がなされている。

3.4.1. ひとり親世帯

ひとり親世帯の新型コロナウイルス感染症の影響については、民間等において様々な調査がされている。

その中でも労働政策研修・研究機構が 2020 年 11 月に行った調査⁴³は、ひとり親世帯と同時に比較対象としてひとり親以外の世帯も調査している点で価値が高い⁴⁴。この調査によると、年末に向けての暮らし向きについて、【ひとり親】では「苦しい」との回答が 60.8%【ひとり親以外】は 47.6%となり、ひとり親世帯の方が苦しいとする割合が高かった。また、直近 1 ヶ月間に、お金が足りなくて（世帯が）必要とする食料が買えないことがあつ

⁴⁰ 若年者、高齢者、低学歴の者、人種・民族的マイノリティ、外国生まれの者、結婚した女性・子供のいる女性（男性と比べ）、障害者

⁴¹ 2 月も 4 月も就労状態の者の確率

⁴² 2019 年度報告においては、働きづらさを抱える者としてあげる者には、障害者や難病患者など働きづらさのもととの「要因」ともいうべきものを持ったものと、ニートやホームレスのように働きづらさの結果としての「状態」ともいうべきものが混在しているが、これらの区別は多分に相対的なものであり、ニート、ホームレスのような「状態」にあることが働きづらさの「要因」となっていることもある、としている。（2019 年度報告, 2.1. 脚注 4, p.5）

⁴³ 労働政策研究・研修機構(2020e)

⁴⁴ スマートフォン等調査のモニター会員（20 歳～60 歳台前半、学生を除く）から無作為に抽出された 1 万人を対象に調査依頼。11/27～11/30 で「満 20 歳未満の子どもを養育しているひとり親（未婚・離婚・死別者）」及び、比較のための「ひとり親以外（満 20 歳未満の子どもを養育している既婚者、子どもを養育していない既婚・未婚・離婚・死別者）」各 500 人（計 1,000 人）の回答を収集したものの。

たか尋ねると、「よくあった」「ときどきあった」「まれにあった」の合計が、【ひとり親】では35.6%、【ひとり親以外】では26.4%と、ひとり親世帯の方が高かった。ただし、もともと【ひとり親】世帯の方が【ひとり親以外】の世帯より低い所得の世帯が多い⁴⁵。これらの結果が、コロナ禍の影響の差を反映したのか、もともとの所得の格差を反映したのかははっきりしない。

その他、NPO 法人しんぐるまざーずふぉーらむが、シングルマザーを対象に、2020年7月に大規模調査を行い、続いて8月以降毎月のパネル調査を行っている。7月調査⁴⁶では、雇用や収入にかかわる影響について「大いに影響があった」とする者が39%、「ある程度影響があった」が32%となっている。その具体的な影響として、解雇、雇止め、休業・倒産による失業をあげた者が合わせて9%、収入の減少をあげる者が72%で、主として収入面への影響であるが、雇用に影響したのも1割弱いる。シングルマザーとしては、子供が学校を休むと仕事に出にくい者もいる。小中高生の子どもがいる場合、臨時一斉休校により「仕事を休む必要があった」または「仕事日や仕事を減らす必要があった」者が46%と相当数に及んでいる。

同法人が行ったパネル調査⁴⁷によると、就業率は8月以降も高い水準で推移しているが、休業・待機・出勤制限等は約2割で推移している。就労収入もコロナ拡大前より減少した者が4~5割で推移している。雇用は維持しているものの、所得や将来的な雇用などの点で不安の残る結果となっている。

3.4.2. 子どものいる生活困窮者世帯

子どものいる生活困窮者世帯の状況についても、いくつかの支援団体が調査し、結果を公表している。いずれも収入減などにより生活が苦しくなったとの報告がなされている。これらは子どもに影響し、貧困の連鎖につながる恐れがある。

(公社)チャンス・フォー・チルドレン(CFC)が保護者及び中高生を対象に2020年4月に行った調査⁴⁸によると、新型コロナウイルスの影響として、生活困窮世帯の73%が、所得が減少した、または減少の可能性あり、と回答している。多くの家計に影響していること

⁴⁵ 同調査によると世帯の昨年の年間収入が300万円未満の世帯は、【ひとり親】世帯で49%、【ひとり親以外】の世帯で30%である。

⁴⁶ しんぐるまざーずふぉーらむ(2020a)。シングルマザー当事者団体・支援者団体のメールマガジンに登録している会員シングルマザーを対象。調査機関2020年7月1日~7月7日。Web調査。有効回答数1814

⁴⁷ しんぐるまざーずふぉーらむ(2020b)

⁴⁸ チャンス・フォー・チルドレン(2020)。調査期間2020/4/14~5/7、CFCの補助を受給している保護者(332)及び中高生(223)対象。有効回答 保護者 230(69%)、中高生 162(73%)。WEB及び郵送調査。

がうかがえる。

同様に(一社)こども宅食応援団が行った調査⁴⁹でも 80%が「生活が苦しくなった」と回答している。具体的な生活への影響(M.A.)としては、支出が増えた(見込み含む)が 84%、収入が減った(見込み含む)が 49%、失職した、休業になった者が 25%などとなっている。

学習生活支援事業登録家庭を対象にした(NPO)アスイクの調査⁵⁰によると、仕事への影響として失業した・しそうとする者が 9%、収入が減った者が 34%となっている。収入への影響については、0 になったが 9%、50%以上減少が 12%、少し減ったが 32%であり、今年の家計収支見込については、大きく赤字と見込むものが 19%、赤字が 44%となるなど家計が苦しい様子が見えてくる。

3.4.3. コロナ禍における困窮者向け支援事業の利用状況

コロナ禍における生活支援対策として、一律 10 万円の特別定額給付金のほか、子育て世帯とひとり親世帯への臨時特別給付金、住宅確保給付金、ベビーシッター利用者支援、税・社会保険料等の猶予、融資等多方面にわたる経済支援が打ち出されている。

周(2020b)が、労働政策研究・研修機構の調査⁵¹に基づいてこれら経済支援の利用状況を分析している。これによると、収入 3 割以上減、世帯年収 300 万円以下といったハイリスク層が全国で 220 万人を超えると推定したうえで、これらハイリスク層においてこれらの経済支援を申請した者は 2 割程度にとどまるとしている。そして特に女性、中高卒、非世帯主、一都三県在住、京阪神在住者で支援の申請率が低く、支援の必要な層に支援がいきわたっていない可能性があることを指摘している。

この背景には、こうした人たちが情報へのアクセスが不足していたり、申請等手続きへのハードルを高く感じていたりしているのかもしれない。制度の周知や手続きの簡素化が重要である。

3.5. そのほかの就労困難者

3.5.1. 若者・フリーター

新型コロナ感染拡大の影響は若年層に厳しく出ている。

⁴⁹ こども宅食応援団(2020)。調査期間 2020/5/11~5/24、「京都こども宅食プロジェクト」・長崎市「つなぐ BANK」・熊本県ひとり親家庭福祉協議会「てとてとて」・宮崎県都城市「らしくサポート」利用世帯保護者を対象、回答 1015 (86%が世帯年収 300 万円未満、77%がひとり親世帯)。

⁵⁰ アスイク (2020)。調査期間 2020/4/21~4/22、学習生活支援事業登録家庭を対象、回答 152 (回答率 54%)。

⁵¹ 労働政策研究・研修機構(2020c)

酒光（2020）は、新型コロナ感染拡大の雇用への影響は特に未成年、学生アルバイトに集中しており、これは宿泊業、飲食店など新型コロナによる影響の大きい業種で働いている者が多いためであるとしている。また、収入面でも 20 歳代、30 歳代で収入が減少した者が多く、これはコロナ禍で所定外給与が減少したことが一因であるとしている。

2021 年 3 月卒業予定の新規学卒の内定状況も前年に比べ厳しい状況になっている。大学生の内定率は、2021 年 2 月の時点で 89.5%であり、前年より 2.8 ポイント低下し 5 年ぶりの低水準となった⁵²。一方、高校卒業予定者は、10 月末の就職内定率が 64.2%で 0.2 ポイント上昇しているが、求人が 20.7%減、求人倍率が 0.20 ポイント低下するなど労働市場の状況としては前年より悪化している。⁵³

フリーターについてはマイナビの調査⁵⁴によると、仕事がなくなることの不安を持つものが前年の 23%から 2020 年には 29%と増加しており、不安が増していることがうかがえる。

3.5.2. LGBTQ

新型コロナ感染拡大の影響はセクシャルマイノリティにも及んでいる。プライドハウス東京コンソーシアムと(NPO)Rebit の調査⁵⁵によると、若い LGBTQ の方のうち、失業した者が 1.4%、求職・休業した者が 24%である。収入面では、自身の収入が減少した者が 39%、世帯収入が減少した者が 37%、経済的に困窮・今後は心配であるとする者が 39%となっている。このほか、ステイホームにより、無理解な家族・同居者との間での困難が増すなどの影響も指摘されている。

3.5.3. がん患者

がん患者の就労への影響については、CSR Project⁵⁶の調査がある。これは診断から 5 年以内のがん患者のうち診断時に収入を伴う仕事をしてきた者を対象とした調査である。

これによると、仕事をしてきたがん患者のうち約 3 割が緊急事態宣言期間中に全部または一部テレワークへ切り替えている。ただし、これらは正規雇用の者が中心で、非正規雇用においては働き方の変更が行われておらず、また休業なども生じており、正規と非正規の間

⁵² 厚生労働省・文部科学省（2021）

⁵³ 厚生労働省（2020c）

⁵⁴ マイナビ（2020）。調査期間 2020/7/3~7/6、15~44 歳のフリーター（「労調」定義）対象、有効回答 1670、インターネット調査。

⁵⁵ プライドハウス東京コンソーシアム・Rebit(2020)。調査期間 2020/5/11~6/14、LGBTQ ユース（12~34 歳）対象、回答 1654、Web 調査。

⁵⁶ CSR Project（2020）。調査対象 診断時に収入を伴う仕事をしてきた診断から 5 年以内のがん患者 310 人、調査期間・方法 2020/10/12~13、疾患パネルを用いた Web 調査

で格差が生じている。また、自営業、民間企業、非正規雇用を中心に就業時間や収入の減少が2～3割ほど認められている。女性就業者数が多い産業、雇用形態等が受けた打撃は極めて大きいと推測され、今後、乳がんなど女性に多いがん種での経済的な困窮を背景とした受療行動への影響が懸念される。

参考文献

- 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019 年度「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会報告書, 2020 年 3 月, https://jodes.or.jp/wp-content/uploads/2020/08/2019-JODES_balance.pdf
- アスイク(2020)「新型コロナウイルスの感染拡大による生活困窮家庭への影響」, 2020/4, <https://asuiku.org/%E7%B7%8A%E6%80%A5%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E8%80%85%E3%82%A2%E3%83%B3%E3%82%B1%E3%83%BC%E3%83%88%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E3%81%AE%E3%83%AC%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88%E3%82%92%E3%82%A2%E3%83%83%E3%83%97%E3%81%97/>
- 石井加代子・中山真緒・山本勲(2020)「コロナ禍における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」 JILPT Discussion Paper 20-SJ-01, 2020 年 10 月, <https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/dp/index.html>
- きょうされん(2020)「新型コロナウイルスの影響に関する生産活動・利用者工賃実態調査 最終報告」, 2020/9/1, <https://www.kyosaren.or.jp/investigation/12983/>
- きょうされん(2021)「第 2 回新型コロナウイルスの影響に関する生産活動・利用者工賃実態調査」 2021/2/12, <https://www.kyosaren.or.jp/investigation/14273/>
- 厚生労働省(2019)「障害者就労に係る最近の動向について」第 97 回社会保障審議会障害者部会 資料 2, <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000588244.pdf>
- 厚生労働省(2020a)「障害者雇用・福祉施策の現状について」第 1 回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 資料 2-1, 2020/11/6, <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000691437.pdf>
- 厚生労働省(2020b)「障害者就労に係る最近の動向について」第 100 回社会保障審議会障害者部会 資料 2, 2020/8/28, <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000663606.pdf>
- 厚生労働省(2020c)「令和 2 年度高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況(2020 年 10 月末現在)」, 2020/12/8, https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00009.html
- 厚生労働省(2021)「障害者就労に係る最近の動向について」第 106 回社会保障審議会障害者部会 資料 2, 2021/3/19, <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000755126.pdf>
- 厚生労働省・文部科学省(2021)「令和 2 年度大学等卒業予定者の就職内定状況(2 月 1 日現在)」, 2021/3/19, https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00011.html
- こども宅食応援団(2020)「新型コロナウイルスの影響に関するアンケート」, 2020/5/28, <https://hiomare-takushoku.jp/2020/05/28/1753/>
- 国立障害者リハビリテーションセンター(2021)「新型コロナウイルス感染症拡大に伴う発達障害児者および家族への影響」 2021/1/8, <http://www.tosca-net.com/cms/wp-content/uploads/2021/01/202101%E3%82%B3%E3%83%AD%E3%83%8A%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%EF%BC%88%E5%AE%8C%E6%88%90%E7%89%88%EF%BC%89.pdf>
- 酒光一章(2020)「若年者に厳しい新型コロナの雇用・収入面への影響 —JILPT 個人調査の年齢別分析」リサーチアイ第 50 回、労働政策研究・研修機構,

https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/050_201202.html
滋賀県社会就労事業振興センター(2020)「新型コロナウイルス影響調査」2020/5/1,
<https://hataraku-shiga.net/disclosure/新型コロナウイルス影響調査>
周燕飛(2020a)「コロナショックの被害は女性に集中 ―働き方改革でピンチをチャンスに―」リサーチ
アイ第 38 回、労働政策研究・研修機構,
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html
周燕飛(2020b)「低い申請者割合にとどまるコロナ困窮者支援事業」JILPT リサーチアイ 第 41 回,
2020/7/31, https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/041_200731.html
周燕飛(2021)「コロナショックの被害は女性に集中(続編Ⅱ) ―雇用持ち直しをめぐる新たな動き
―」リサーチアイ第 55 回、労働政策研究・研修機構,
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/055_210219.html
障がい者総合研究所(2021)「2 度に亘る緊急事態宣言、障害者の仕事への影響度に関するアンケート調
査」, 2021/2,
https://note.com/gp_info/n/ndb2bda6827a1?magazine_key=ma10bdc0e3f80
しんぐるまざーずふぉーらむ(2020a)「新型コロナウイルス 深刻化する母子世帯の暮らし」,
2020/10/20, <https://www.single-mama.com/topics/reserach2020/>
しんぐるまざーずふぉーらむ(2020b)「新型コロナウイルスの影響によるシングルマザーの就労・生活調
査(毎月パネル調査)」, 2020/12/4, <https://www.single-mama.com/topics/reserach2020/>
セルフ協(全国社会就労センター協議会)(2020)「B 型事業所 6 月状況等調査集計結果(令和 2 年 8 月 24
日時点)」
全 A ネット((NPO)就労継続支援 A 型事業所全国協議会)(2020a)「緊急新型コロナの影響による A 型事
業所の状況調査」2020/5/8, <http://zen-a.net/reports/20200527-4742-2.html>
全 A ネット((NPO)就労継続支援 A 型事業所全国協議会)(2020b)「第 2 回全 A ネット新型コロナ影響調
査の結果」2020/9/1, <http://zen-a.net/reports/20200527-4742-3.html>
全国就業支援ネットワーク(2020)「新型コロナウイルス感染拡大による雇用や支援への影響に関するア
ンケート」2020/11/27、<http://www.sien-nw.jp/?p=1279>
高見具広・山本雄三(2021)「緊急事態宣言(2020 年 4~5 月)下の在宅勤務の検証」JILPT
Discussion Paper 21-01, 2021 年 2 月
チャンス・フォー・チルドレン(2020)「新型コロナウイルスの影響を受けた生活困窮世帯の子どもに関
する調査」, 2020/6/3, <https://cfc.or.jp/archives/news/2020/06/03/26691/>
中井雅之(2020)「新型コロナの影響を受けた 2020 年の雇用動向」緊急コラム、労働政策研究・研修機
構, 2020/12/28, <https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/025.html>
日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019 年度「経済・財政・社会保障収支・労働需給バラ
ンス」検討部会報告書, [https://jodes.or.jp/wp-content/uploads/2020/08/2019-
JODES_balance.pdf](https://jodes.or.jp/wp-content/uploads/2020/08/2019-JODES_balance.pdf)
野村総合研究所(2020)「障害者統計の充実に係る調査研究」内閣府委託,
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/r01toukei/index-w.html>
野村総合研究所・NRI みらい(2020)「障害者雇用に関する実態調査」、「障害者雇用及び特例子会社の経

営に関する実態調査」, 2020/12/1,
https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2020/cc/1201_1
パーソルチャレンジ(2020a)「新型コロナウイルス感染拡大による障害者の就業・就職・転職活動への影響調査」 2020/7/16, <https://challenge.persol-group.co.jp/news/6485/>
パーソルチャレンジ(2020b)「新型コロナウイルスによる障害者の採用・雇用施策への影響」調査, 2020/6/19, <https://challenge.persol-group.co.jp/news/6400/>
プライドハウス東京コンソーシアム・Rebit (2020)「LGBTQ Youth TODAY」,
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000051.000019571.html>
マイナビ(2020)「2020年フリーターの意識・就労実態調査」, 2020/8/19,
https://www.mynavi.jp/news/2020/08/post_24201.html
丸山雅章、鈴木 晋、川本 琢磨、前田 知温、堀 展子、山崎 朋宏、堀 雅博、岩本 光一郎(2018)「短期日本経済マクロ計量モデル(2018年版)の構造と乗数分析」 ESRI Research Note No.41, 内閣府, 2018年9月,
https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/e_rnote/e_rnote050/e_rnote041.pdf
労働政策研究・研修機構(2020a)「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす調査(一次集計)結果(6月調査)」 2020/12/16, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200716.pdf>
労働政策研究・研修機構(2020b)「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす調査(一次集計)結果(10月調査)」 2020/12/16, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20201216.pdf>
労働政策研究・研修機構(2020c)「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(一次集計)結果(5月調査)」, 2020/6/10, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>
労働政策研究・研修機構(2020d)「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(一次集計)結果(8月調査)」, 2020/8/26, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>
労働政策研究・研修機構(2020e)「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果, 2020/12/10, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20201210.pdf>
労働政策研究・研修機構(2021)「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(一次集計)結果(12月調査)」, 2021/1/18,
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>
Cowan, Benjamin W. (2020). "Short-run effects of COVID-19 on U.S. worker transitions." Working Paper 27315, National Bureau of Economic Research, June 2020.
CSR Project (2020)「新型コロナウイルス感染症拡大が及ぼしたがん患者への影響調査」, 2020/12/20, <http://www.workingsurvivors.org/doc/covid2020.pdf>
KAIEN(2020a)「新型コロナウイルス 発達障害の在職者(300人)への影響」 2020/9/1,
<https://www.kaien-lab.com/staffblog/%E6%96%B0%E5%9E%8B%E3%82%B3%E3%83%AD%E3%83%8A%E3%82%A6%E3%82%A4%E3%83%AB%E3%82%B9%E3%80%80%E7%99%BA%E9%81%94%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E3%81%AE%E5%9C%A8%E8%81%B7%E8%80%85%EF%BC%88300%E4%BA%BA%EF%BC%89/>
KAIEN(2020b)「新型コロナウイルス 発達障害の障害福祉利用者(236人)への影響」 2020/9/2,
<https://www.kaien->

[lab.com/staffblog/%E6%96%B0%E5%9E%8B%E3%82%B3%E3%83%AD%E3%83%8A%E3%82%A6%E3%82%A4%E3%83%AB%E3%82%B9%E3%80%80%E7%99%BA%E9%81%94%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E3%81%AE%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E7%A6%8F%E7%A5%89%E5%88%A9%E7%94%A8%E8%80%85/](https://www.dol.gov/agencies/oasdp/evaluation/completedstudies/employment-for-persons-with-disability-analysis-of-trends-during-covid-19-pandemic)

ODEP (Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor) (2020), "Employment for Persons with a Disability: Analysis of Trends During the COVID-19 Pandemic", November 2020.

<https://www.dol.gov/agencies/oasdp/evaluation/completedstudies/employment-for-persons-with-disability-analysis-of-trends-during-covid-19-pandemic>

委員名簿

部会長	小峰隆夫	大正大学地域構想研究所教授
	酒光一章	富士通株式会社シニアアドバイザー
	田中秀明	明治大学大学院グローバル・ガバナンス研究科教授
	福本浩樹	三井住友海上火災保険株式会社顧問
	山田篤裕	慶応義塾大学経済学部教授

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2020年度「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会報告書
2021年3月

(発行) 公益財団法人 日本財団

〒107-8404 東京都港区赤坂1丁目2番2号
日本財団ビル

電話 : 03-6229-5111

FAX : 03-6229-5110

URL : <https://www.nippon-foundation.or.jp/>

(*)「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト

<https://work-diversity.com/>

(編集) 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2-23-1
天翔秋葉原万世橋ビル710

電話 : 03-5256-2250

FAX : 03-6332-8675

URL : <https://jodes.or.jp/>

(*)「プロジェクト委員会・部会資料」(「お知らせ一覧」)

<https://jodes.or.jp/info/>

