

2022年2月24日 全13頁

# Well-being 指標から浮かび上がる日本経済の課題

「新しい資本主義」実現には人材を「人財」と捉える取り組みが重要に

経済調査部 シニアエコノミスト 神田 慶司  
シニアエコノミスト 末吉 孝行  
シニアエコノミスト 橋本 政彦  
エコノミスト 岸川 和馬

## [要約]

- OECDが作成しているWell-beingの指標(Better Life Index)から多面的に評価すると、日本は教育水準や平均寿命、治安などで世界トップクラスである。就業率や雇用の安定性も高い。それにもかかわらず付加価値が十分に生み出されていない。日本の生産性や賃金の低さには、ワークライフバランスや男女間の有償・無償労働の格差などが影響しているほか、人的資本への過小投資、成長産業・企業への労働移動の停滞なども一因とみられる。
- 「新しい資本主義」の実現には、希少性を増す人材を「人財」と捉える視点が一層求められ、働く意欲と能力のある多様な人材が活躍できる環境の整備を加速させる必要がある。これに関連して2022年度から施行される制度改正の効果を見極めるとともに、第3号被保険者制度の見直しや、家事労働の外部化を税制面から支援することなどの検討も必要だろう。さらに、企業による人的資本投資やリカレント教育の促進、地方で遅れているテレワークの普及、メンバーシップ型の雇用慣行の修正なども重要である。

## 1. はじめに

岸田政権は「成長と分配の好循環」による「新しい資本主義」の実現を目指している。これについて神田他(2021)<sup>1</sup>では、資金フロー面から日本経済が抱える5つの問題点を指摘し、これらの解決に向けた政策の方向性などを論じた。

今回は「ヒト」の観点から、「新しい資本主義」の実現に向けた課題について検討する。岸田首相は近著<sup>2</sup>において、『資本』と『労働』、すなわち『カネ』と『ヒト』、資本主義の二大要素

<sup>1</sup> 神田慶司・橋本政彦・岸川和馬・和田恵『[『新しい資本主義』をどう実現するか](#)』(大和総研レポート、2021年11月25日)

<sup>2</sup> 『岸田ビジョン 分断から協調へ』、講談社、2020年9月。

ですが、よりヒトを重視した、人間中心の資本主義を目指していかなければなりません」と述べた。また 2021 年 12 月 6 日の所信表明演説では、「人への分配は、『コスト』ではなく、未来への『投資』です」との考えを示した<sup>3</sup>。人口減少・高齢化が進む日本において、働き手の付加価値創造力の引き上げが重要であることはいまでもない。だが、労働生産性の水準は以前から主要先進国に大きく見劣りしており、平均賃金の低さの主因になっている。

こうした状況から脱却するにはどのような取り組みが求められるだろうか。本稿ではまず、OECD が作成している Well-being (社会の豊かさや人々の生活の質、満足度等<sup>4</sup>) の指標を基に、日本の経済社会の特徴を多面的に評価する。次に、無形資産投資、雇用の流動性、就労面での男女間格差について、国際的な視点で日本の課題を整理する。最後に、これまでの分析を踏まえ、必要な政策の方向性について述べる。

## 2. 成長と Well-being の関係と日本の特徴

生産性の高い国では Well-being も高い傾向が見られるが、地域性は見られず

Well-being を計測しようとする取り組みは国内外で行われているが<sup>5</sup>、本章で取り上げるのは OECD の Better Life Index (以下、BLI) である。フランスのサルコジ大統領 (当時) のイニシアチブにより設けられた「経済成果と社会進歩の計測に関する委員会」(ノーベル経済学賞受賞者であるジョセフ・E・スティグリッツ教授とアマルティア・セン教授がそれぞれ委員長と顧問) が 2009 年に提言をとりまとめ、それに基づき OECD が開発した指標である。

BLI は住宅、収入、雇用など計 11 の分野でスコアを比較できるように設計されており、それぞれの分野には複数の指標が設けられている (後掲図表 2 右)。類似の指標としては、国連が公表している幸福度指数がある。6 つの指標<sup>6</sup>のみで構成されており、シンプルで分かりやすいものの、BLI の方が多面的で包括的に Well-being を評価することができる。

BLI はどのような国で高いのだろうか。データが公表されていないコスタリカを除く OECD 加盟 37 カ国を対象に、11 分野のスコアを単純平均した BLI の順位と労働生産性の水準を散布図で示したのが図表 1 である。これを見ると、生産性の高い国では BLI も高い傾向にある。経済成長は Well-being の向上に寄与しているだけでなく、Well-being の向上が経済成長に直接的、間接的に好影響をもたらしている可能性が示唆される。BLI を構成する 11 分野には「所得や富」「雇用と仕事の質」など生産性との関連性の高いものもあるが、「環境の質」「社会とのつながり」「市民参画」など生産性に直結しにくいものも多いからだ。

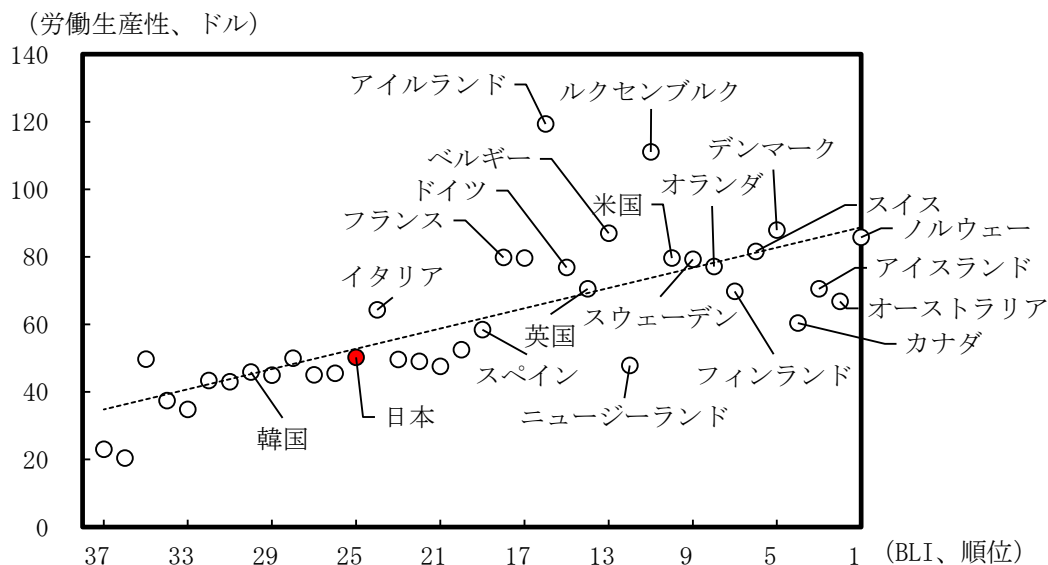
<sup>3</sup> [https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/statement/2021/1206shoshinhyomei.html](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2021/1206shoshinhyomei.html)

<sup>4</sup> OECD のガイドラインによれば、Well-being には幸せ (Happiness) 以外のものも含まれており、「肯定的なものから否定的なものまで、人々が自分の生活に対して行うあらゆる評価と、人々が自身の経験に対して示す感情的反応を含む良好な状態」と定義している。

<sup>5</sup> 日本の最近の取り組みとしては、内閣府が経済社会を Well-being の観点から多面的に把握し、政策運営に活かしていくため、「満足度・生活の質に関する調査」を 2019 年から毎年実施している。また、満足度・生活の質を表す指標群 (Well-being ダッシュボード) も公表している。

<sup>6</sup> 「1 人あたり GDP」「社会的支援」「健康寿命」「人生の選択の自由」「寛大さ」「汚職に対する認識」。

図表 1 : OECD 加盟国における労働生産性と BLI の関係



(注) コスタリカを除く OECD 加盟 37 カ国。労働生産性は 2020 年、BLI は直近の公表値。図中の破線は傾向線。  
(出所) OECD 統計より大和総研作成

BLI の上位 15 カ国は欧米に集中している。ただし、北欧（ノルウェー、アイスランド、デンマーク、フィンランド、スウェーデン）、アングロサクソン（オーストラリア、カナダ、米国、ニュージーランド、英国）、大陸欧州（スイス、オランダ、ルクセンブルク、ベルギー、ドイツ）の 3 地域で 5 カ国ずつ分布しており、地域的な偏りは見られない。北欧では高福祉高負担の「大きな政府」、アングロサクソンでは低福祉低負担の「小さな政府」を志向する傾向にあるが、BLI はそのような政府の規模とは関係なさそうだ。

むしろ「政府の機能」の方が重要であろう。経済社会的問題に制度面で適切に対応すれば、社会の安定性が高まり、経済基盤が強化されることで、結果的に BLI が上昇すると考えられるからだ。政府に対する国民の支持や信頼が集まりやすくなり、有効な政策が一層実施されやすくなる。

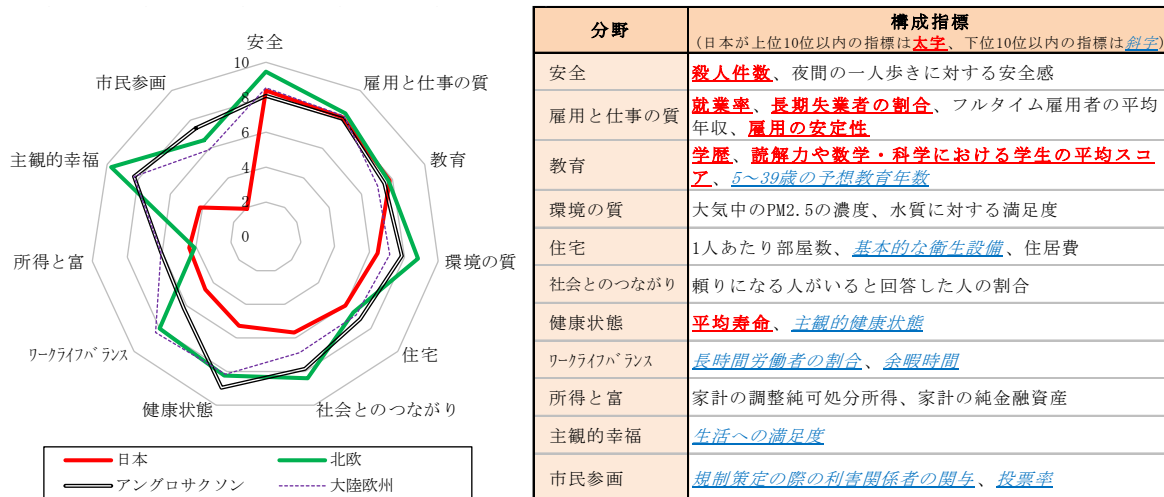
### 日本は学力・健康・治安などで世界トップクラスだがワークライフバランスなどで見劣り

日本の BLI の順位は、コスタリカを除く OECD 加盟 37 カ国中 25 位にとどまる。日本の特徴を明らかにするため、BLI の上位 15 カ国を北欧・アングロサクソン・大陸欧州の 3 地域に分けて平均値を取り、分野ごとに日本と比較した結果が図表 2 左である。

11 分野のうち、日本のスコアは「安全」「雇用と仕事の質」「教育」で高く、BLI の上位国を上回るか遜色ない水準にある。構成する指標の中には、国際的に見て日本がとりわけ優れているものが多い（図表 2 右）。例えば「安全」では、日本の殺人件数は人口 10 万人あたり 0.2 件と、

英国に次いで 37 カ国中 2 位である。「雇用と仕事の質」では長期雇用の慣行や解雇権濫用法理<sup>7</sup>などによって失職のリスクが低く抑えられていることもあり、雇用の安定性は同 2 位である。「教育」のうち、学歴や学生の学力はともに同 1 位だ。「健康状態」のスコアは低いが、構成指標の 1 つである平均寿命は同 1 位である。

図表 2 : BLI の上位 15 カ国と日本の比較 (左)、分野別に見た構成指標 (右)



(注1) 左図はBLIの上位15カ国を「北欧」(ノルウェー・アイスランド・デンマーク・フィンランド・スウェーデン)、「アングロサクソン」(オーストラリア・カナダ・米国・ニュージーランド・英国)、「大陸欧州」(スイス・オランダ・ルクセンブルク・ベルギー・ドイツ)に大別して集計。

(注2) 右図の「雇用の安定性」は失業確率と失業時に予想される報酬の喪失(前年の報酬に占める割合)。「基本的な衛生設備」は世帯専用の水洗トイレのある住宅に住む人の割合。「学歴」は25～64歳人口に占める後期中等教育以上の修了者(高卒以上の者)の割合。

(出所) OECD統計より大和総研作成

一方、「ワークライフバランス」「市民参画」「社会とのつながり」などのスコアはBLIの上位国に見劣りする。「ワークライフバランス」では長時間労働者の割合が37カ国中33位、余暇時間が同32位である。北欧や大陸欧州ではこれらのスコアの高い国が多い。「教育」でも日本は5～39歳の予想教育年数が同32位にとどまり、リカレント教育の弱さが表れているとみられる。

「市民参画」では投票率の低さに加え、政策や規制の策定プロセスに企業や住民の意見を反映させる機会が少ないことも影響している。「社会とのつながり」では、困ったときに頼れる友人などがいると答えた割合がBLIの上位国のそれを下回る。政府や他者への信頼や関心が比較的高い北欧諸国、スイス、ニュージーランドなどでは、再分配政策(公助)や寄付行為(共助)への支持・賛同が得られやすく、格差の抑制につながっているとみられる。

「主観的幸福」や、「健康状態」における主観的健康状態などで日本のスコアがかなり低いのは、アンケート調査に控えめに回答する国民性も影響しているかもしれない。日本に地理的に近い韓国でも同様の傾向が見られる。主観的な状態を尋ねるアンケートの結果には国ごとの環境や国民性が影響すると指摘されており、この点でBLIの結果は幅を持って見る必要がある。

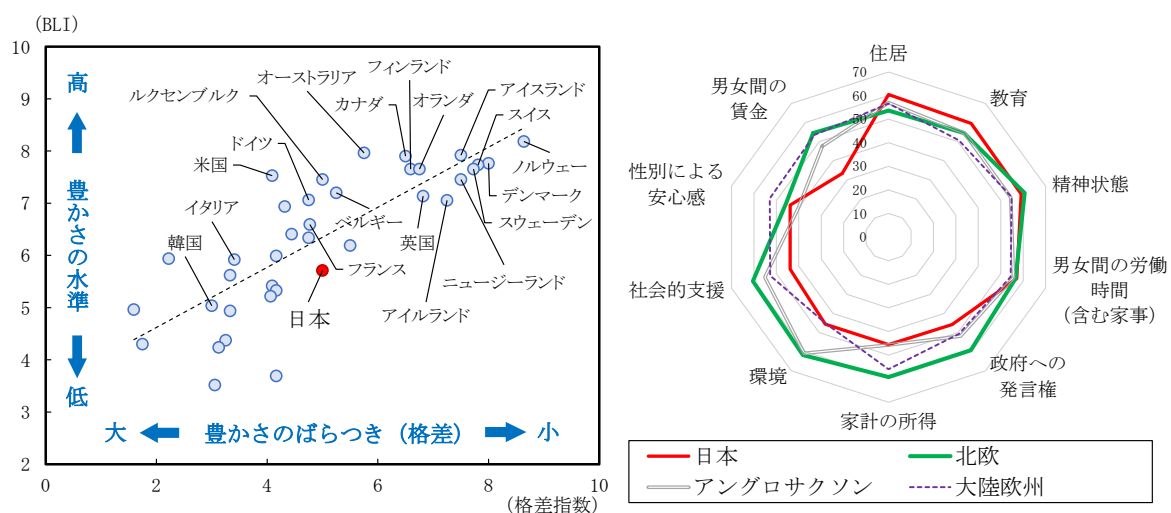
<sup>7</sup> 会社からの一方的な解雇を制限するもので「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」(労働契約法第16条)という考え方。

## 日本は諸外国に比べ男女間の賃金格差がとりわけ大きい

BLI は Well-being の平均水準 (average) に着目しているが、OECD (2020)<sup>8</sup>では不平等 (inequality) の度合いを表す 12 の指標を一本化した格差指数を紹介している。上位 20% と下位 20% の家計所得の比率や、15 歳以下の学力格差、男女間の賃金格差などが含まれている。

**図表 3 左**は OECD 加盟 37 カ国を対象に、前出の BLI と格差指数を散布図で示したものである。格差の小さい国ほど BLI が高い傾向が見られる。国内における不平等感の小ささが国民の幸福度に好ましい影響を与えるという先行研究があり<sup>9</sup>、格差の抑制は Well-being の向上につながる可能性がある。

図表 3 : OECD 加盟国における BLI と格差指数 (左)、格差指数の構成指標 (右)



- (注1) コスタリカを除くOECD加盟37カ国。破線は傾向線。  
 (注2) 豊かさの平均水準は各国のBLIの11分野のスコアの平均値。  
 (注3) 格差指数はOECDの“*How's Life 2020? Measuring Well-being*”におけるPerformance in terms of inequalities in current well-beingで、下位20%の家計所得で割った上位20%の家計所得、過密状態で生活する家計の比率、男性と女性の賃金中央値の差の男性賃金との比率、週50時間以上働く被雇用者の比率、25歳時点での男性の平均余命の学歴による差、数学・読解・科学のスコアが低い生徒の比率、大気汚染にさらされている人口の比率、昨日と比べて前向きな感情よりも負の感情を持つ人々の比率、夜間に1人で歩く際に女性が男性よりも不安を感じる比率、有償・無償を含む労働時間の男女差、必要ときに頼れる友人や身内がない人の比率、政府に対して発言権がないと思っている人の比率を集計して作成されている。  
 (注4) 右図の項目は左図の格差指数の構成項目の偏差値をとったもの。値が小さいほど格差が大きい。日本のデータがない項目は除外した。  
 (出所) OECD統計より大和総研作成

日本は格差指数で 37 カ国中 15 位であり、諸外国に比べ格差が大きいわけではない。もっとも、BLI の上位 15 カ国を地域別に集計して日本と比較した**図表 3 右**を見ると、日本では「男女間の賃金格差」が特に大きい (同 35 位)。後述するように、男女間の賃金格差の背景には女性の能力を活かしきれていないことがあり、家事・育児などの分担が女性に偏っていることや、女性に対する就労支援が十分でないことなどが影響していると考えられる。

<sup>8</sup> OECD (2020) “*How's Life 2020? Measuring Well-being*”

<sup>9</sup> 例えば、Martela, Greve, Rothstein and Saari (2020) “The Nordic Exceptionalism: What Explains Why the Nordic Countries Are Constantly Among the Happiest in the World” *World Happiness Report 2020*, Chapter 7.

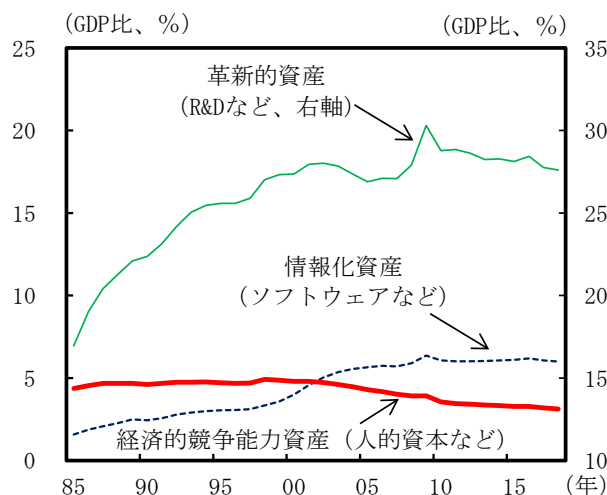
### 3. 「ヒト」の観点からみた日本経済の3つの課題

BLI から整理すると、日本は教育水準や平均寿命、治安などにおいて世界トップクラスであり、諸外国に比べ就労に多くの時間を充てているにもかかわらず、付加価値が十分に生み出されていない。ワークライフバランスや男女間の有償・無償労働の格差などが影響している可能性が示唆されるが、ほかにも「ヒト」の観点からは、人的資本への過小投資や成長産業・企業への労働移動の停滞なども低生産性の一因とみられる。そこで以下では、無形資産投資、雇用の流動性、就労面での男女間格差、という3つの課題について国際比較を交えながら整理する。

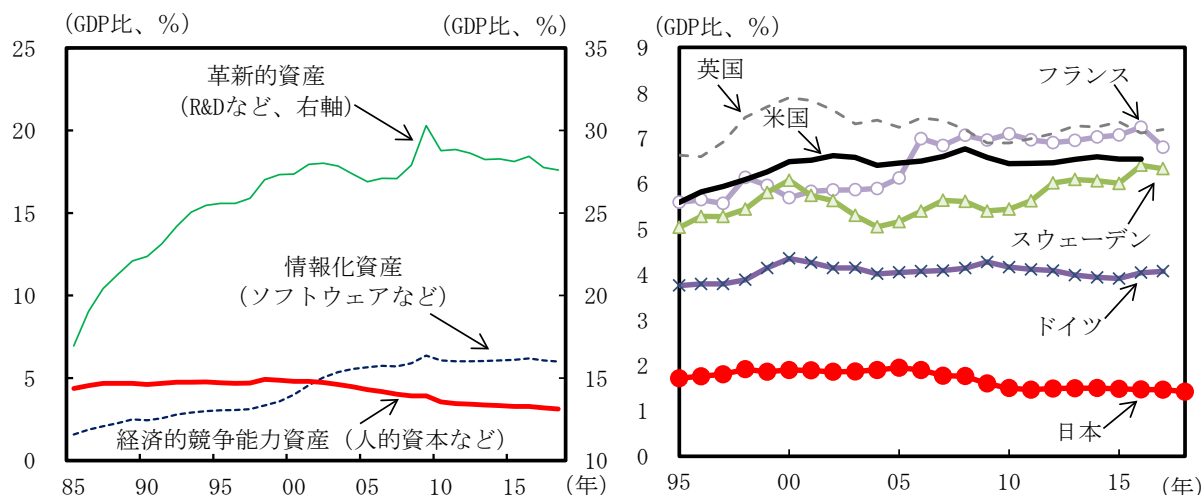
#### 日本の人的資本投資は2000年代から低迷が続く

**図表4** は日本の無形資産のストックを革新的資産（主に研究開発投資やライセンスに関連する資産）、情報化資産（ソフトウェアなど）、経済的競争能力資産（人的資本投資や組織改革投資、ブランディングに関連する資産）の3つに分けたものである。革新的資産は1980年代後半から1990年代にかけて大幅に増加し、情報化資産はIT革命を契機として2000年代を中心に蓄積された。一方、経済的競争能力資産は1990年代後半をピークに、足元まで緩やかな減少傾向が続いている。無形資産全体に占める経済的競争能力資産の割合はとりわけ非製造業で低下しており、人への投資が長期にわたって抑制されてきた様子が見て取れる。

図表4：日本の無形資産（ストック）



図表5：経済的競争能力資産への投資（フロー）



(注1) 左図の2012年まではJIPデータベース2015、2013年以降はJIPデータベース2021を用い延長推計。

(注2) 右図の日本以外はINTAN-Investのデータで、不動産、公務、教育、医療、家内工業を除いた数字。日本はJIPデータベースにおいて、不動産業、公務、教育、医療・保健衛生、社会保険・社会福祉、介護を除いて作成。

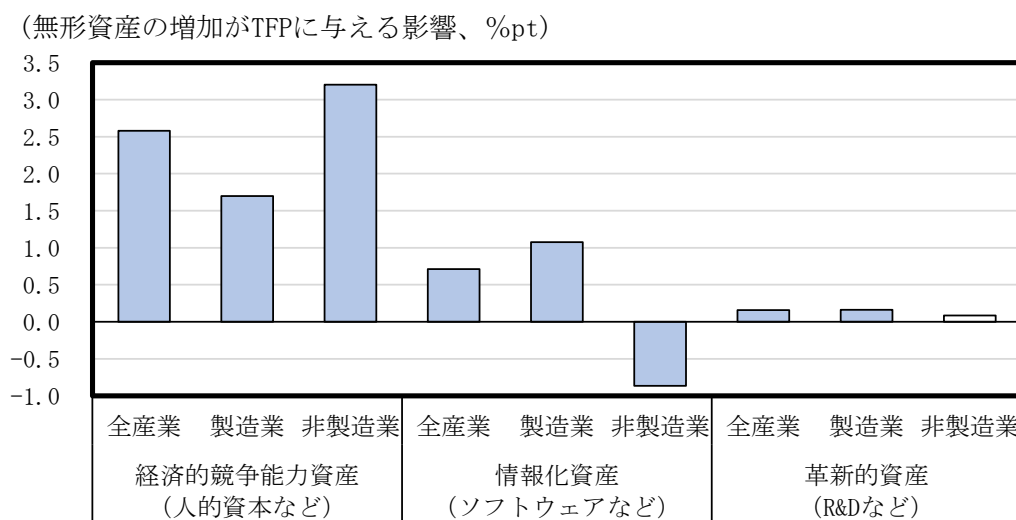
(出所) OECD 統計、INTAN-Invest、JIP データベース、内閣府統計より大和総研作成

欧米の主要先進国と比較すると、日本の経済的競争能力資産への投資の少なさが一層際立つ（**図表5**）。掲載した諸外国の中で投資額が最も少ないドイツでもGDP比4%程度であり、日本（同1.5%程度）の2倍超である。英国やフランスでは同7%程度に達する。日本企業が人的資

本投資を抑制してきた背景には、長期にわたる不況のために行われた厳しいリストラの一環で、研修支出が 2000 年代に入って削減されたことなどがある<sup>10</sup>。統計上、経済的競争能力資産への投資は外部研修への支出が中心であり OJT が十分に反映されていない点は割り引いてみる必要がある<sup>11</sup>。しかし、非製造業を中心とした非正規雇用の拡大に伴い、OJT などにおいても投資が抑制された可能性は否定できない。政府による人材育成費用に対する補助制度が実施されているものの、その認知度の低さなどから十分に活用が進んでいない。

日本における人的資本投資の停滞は、生産性が伸び悩む大きな要因となっている可能性がある。図表 6 は 3 つの無形資産の拡大が各業種の全要素生産性 (TFP) に与える影響を推計した結果である。経済的競争能力資産が TFP を押し上げる効果は他の無形資産のそれよりもかなり大きい。また、業種別では非製造業において効果が大きく、労働集約的な非製造業では人への投資を通じた労働生産性の改善余地は製造業と比較しても大きい可能性が示唆される。

図表 6：無形資産の増加が TFP に与える影響



(注)Miyagawa and Hisa (2013) を参考に以下の式を業種ごとにパネル推計 (推計期間：1994 年-2018 年)。

$TFP \text{ 上昇率} = \text{定数項} + \Delta(\text{無形資産}) / \text{付加価値} + \text{GDP ギャップ} + \text{TFP ギャップ} + \text{TFP 上昇率}(-1)$

図表の値は無形資産に係るパラメーター。白抜きは 10%有意水準を満たさないことを示す。その他は 1%有意水準を満たす。

(出所)JIP データベース、Miyagawa, Tsutomu and Hisa, Shoichi (2013), “Estimates of Intangible Investment by Industry and Productivity Growth in Japan” Japanese Economic Review, 64(1), 42-72. より大和総研作成

金 (2017) は<sup>12</sup>、無形資産間の補完性を考慮すると、現在の資産構成では無形資産から十分なリターンを得られていない可能性を指摘している。例えば、企業が IT 投資を増やしても、それ

<sup>10</sup> 例えば、宮川努、比佐章一 (2013) 「産業別無形資産投資と日本の経済成長」、財務省財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』第 112 号、pp. 157-179

<sup>11</sup> 公益財団法人 日本生産性本部 生産性総合研究センター (2020) 「日本企業の人材育成投資の実態と今後の方向性」、公益財団法人 日本生産性本部 生産性総合研究センター「生産性レポート Vol. 17」

<sup>12</sup> 金榮愨 (2017) 「日本企業の無形資産投資、現状と課題」財務省財務総合政策研究所『「企業の投資戦略に関する研究会－イノベーションに向けて－」報告書』第 4 章。

を使いこなすための社員教育（人的資本投資）が不十分であれば、IT 資本を活かせず生産性が高まりにくい。日本では無形資産全体に占める経済的競争能力資産の割合が低下しており、そのことが情報化資産や革新的資産の投資効果を抑制している可能性がある。逆にいえば、過小となっている経済的競争能力資産への投資の増加は、**図表 6** で示した推計結果以上に生産性の向上に資する可能性がある。

### 円滑な労働移動の実現には積極的労働市場政策や再分配政策の強化が課題に

20～64 歳人口は 2065 年までに約 2,700 万人（約 4 割）減少すると見込まれている<sup>13</sup>。また、脱炭素化やデジタル化、AI（人工知能）の活用拡大などにより、産業構造は大きく変化する可能性がある。こうした中、希少性を増す労働力が成長産業・企業へと円滑に移動し、経済全体でより高い付加価値を生み出すことが日本の重要課題である。

**図表 7 左**の横軸で示した雇用の流動性<sup>14</sup>に目を向けると、北欧・アングロサクソン諸国は比較的高く、大陸欧州や日本は低めである。雇用の流動性が高い国では生活が不安定で所得格差が大きいと想像しがちだが、データを見ると、実際にはそうでない国が多い。**図表 7 左**の縦軸は 2018 年における 18～65 歳の可処分所得ベースのジニ係数である。係数が大きい（小さい）ほど所得格差が大きい（小さい）ことを表す。例えば、掲載国の中で雇用の流動性が最も高いカナダのジニ係数はフランス並みに小さく、次いで雇用の流動性が高いスウェーデンのジニ係数は掲載国の中で最低水準付近にある。

こうした違いは、再分配前の当初所得の格差や、積極的労働市場政策（職業訓練や就職相談などにより失業者の稼得能力を高めて労働市場に復帰させる政策）の規模、税制・社会保障制度による再分配効果もたらしている。公的な支援に乏しい米国では当初所得の格差が大きく、再分配効果が小さいため、可処分所得ベースのジニ係数が大きい（**図表 7 右**）。他方、北欧諸国では積極的労働市場政策の効果もあって当初所得の格差が他地域よりも小さい傾向にある。さらに再分配効果が大きいことで、可処分所得ベースのジニ係数は他地域を明確に下回っている。

翻って日本では雇用の流動性が大陸欧州諸国並みに低い。積極的労働政策の規模はかなり小さいが、当初所得ベースのジニ係数は掲載国の中で 3 番目に小さい。背景には低水準の失業率と安定した雇用環境があるとみられ、前章で紹介したように日本の雇用の安定性に関するスコアが OECD 加盟 37 カ国中 2 位であることと整合的である。半面、再分配効果は米国よりも小さく、可処分所得ベースのジニ係数は掲載国の中で 4 番目に大きい（**図表 7**）。

<sup>13</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」における出生中位（死亡中位）推計値で、2022 年 1 月概算値（総務省「人口推計」）からの減少幅（率）。

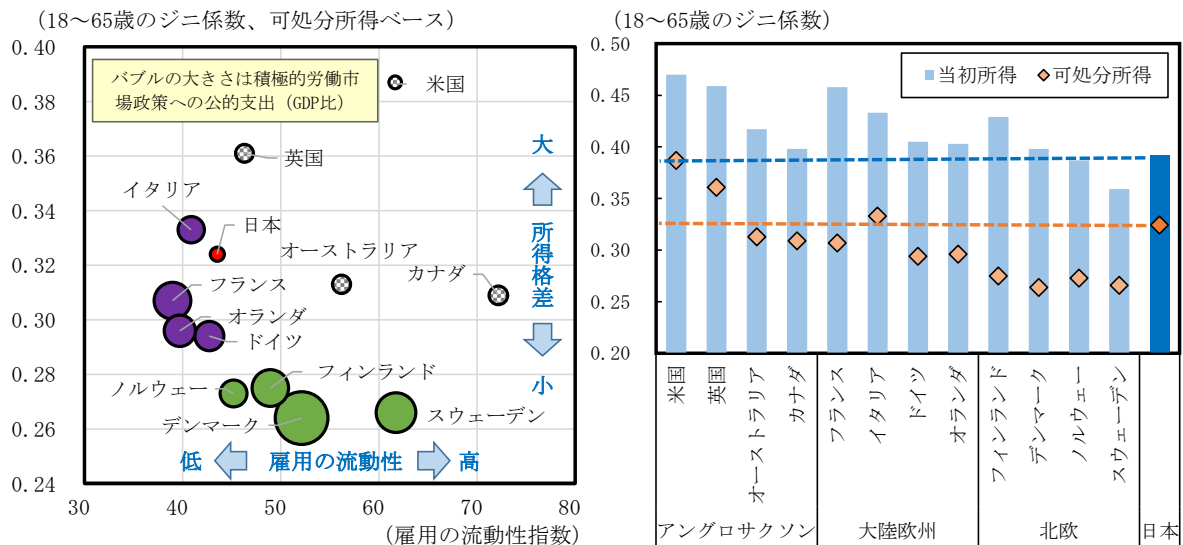
<sup>14</sup> **図表 7 左**で示した「雇用流動性指数」は、「就業者の失業リスク」と「失業者の就業可能性」の偏差値の平均値で、値が大きいほど労働市場が流動的であることを表す。「就業者の失業リスク」と「失業者の就業可能性」は以下の計算式に基づく。

$$\text{就業者の失業リスク} = \text{失業期間 1 カ月未満の失業者数} \div \text{就業者数}$$

$$\text{失業者の就業可能性} = (\text{失業期間 1 カ月未満の失業者数} - \text{失業者数の変化の月平均}) \div \text{失業者数}$$



図表 7：国際的に見た雇用の流動性と所得格差、積極的労働市場政策への公的支出



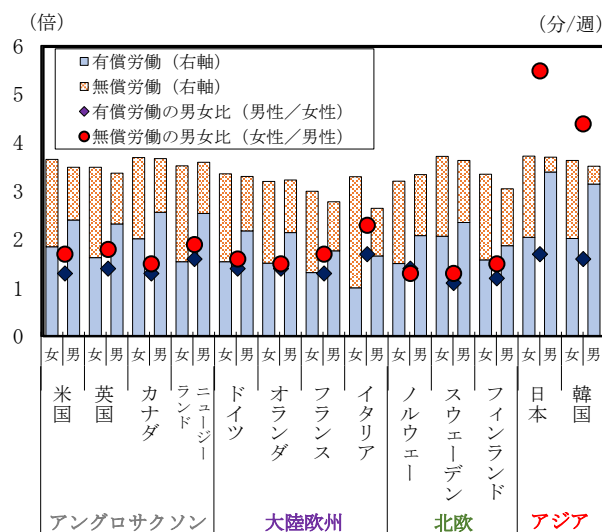
日本では失業するリスクは低いものの、平均的な失業期間が長い。公的な支援が米国並みに乏しく、一度失業するとそれが長期化しやすい構造にあることを踏まえると、単純に解雇規制を緩めるなどして雇用の流動性を高めれば、失業者の増加や所得格差の拡大をもたらしかねない。円滑な労働移動の実現には、積極的労働市場政策や再分配政策を強化する必要がある。

### 女性は労働力率が高まったものの無償労働の分担やキャリア形成などに課題

日本の労働市場における別の課題としては、男女間の格差の解消、すなわち女性活躍の一層の促進が挙げられる。以前から指摘されていた女性の労働参加の遅れについては着実に改善している。2020年の女性（20～64歳）の労働力率は76.8%と、米国（同70.6%）やフランス（同73.7%）などを上回った。だが、男女間の賃金格差はOECD加盟37カ国中3番目に大きい。

背景には女性の非正規比率の高さがある。女性では5割を上回る一方、男性では2割超にとどまる。非正規として働く理由を確認すると、女性では「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ため」との回答割合が大きい。女性は男性に比べて家事・育児・介護に多くの時間を割いており、女性の勤労所得は多くの世帯において補助的な位置付けであることを表している。家事などの無償労働の男女間格差は国際的に見て非常に大きく、これが女性の非正規雇用比率の高さの一因になっているとみられる（図表8）。

図表 8 : 国際的に見た無償労働の男女間格差

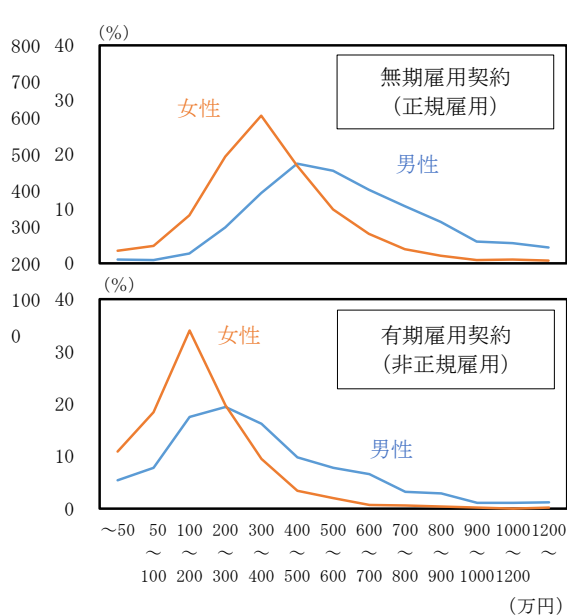


(注1) 有償・無償労働の男女間格差は2009～18年。

(注2) 大卒・大学院卒の年収分布は2019年。

(出所) 内閣府「男女共同参画白書」、OECD、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」より大和総研作成

図表 9 : 大卒・大学院卒の年収分布

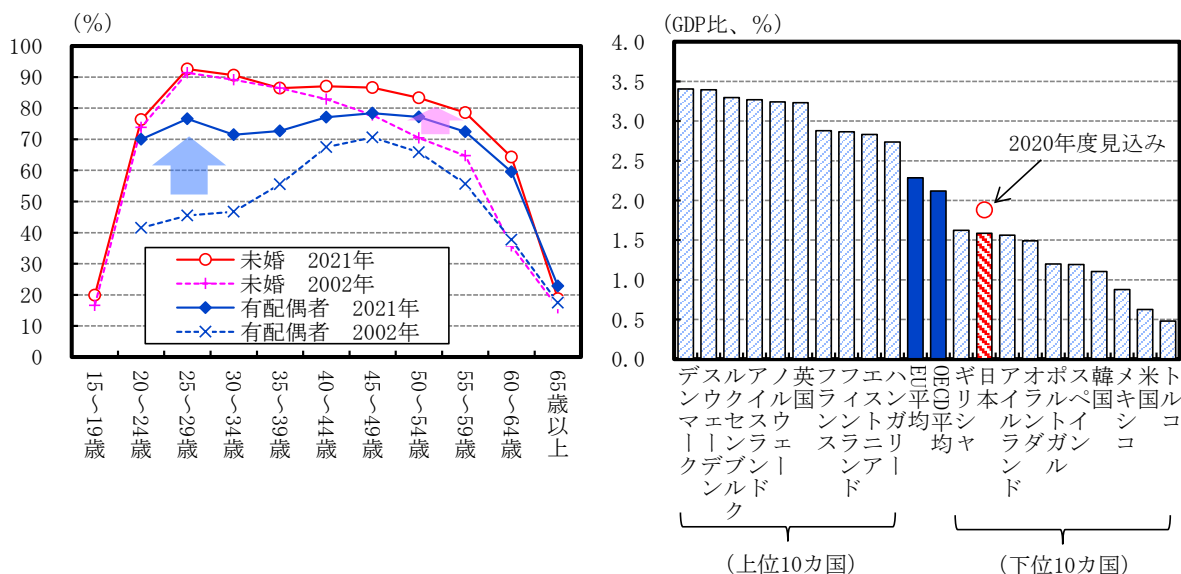


こうした男女の働き方の違いは女性のキャリア形成にも影響を及ぼし、男女間の賃金格差をより深刻なものにしている。大卒・大学院卒の年収分布を雇用形態別に男女間で比較すると、有期雇用契約（≒非正規雇用）だけでなく、無期雇用契約（≒正規雇用）においても女性の賃金分布は男性のそれよりも左側に偏っている（図表 9）。民間企業の管理職相当の女性割合は上昇傾向にあり、1990 年で 5%に満たなかった課長相当職の女性割合は 2020 年で 10%超まで上昇した。上場企業における女性役員数もここ 10 年程度でおよそ 5 倍に増加している。だが、世界経済フォーラムが公表する“Global Gender Gap Report 2021”によれば、「議員・高級事務官・管理職の男女比」で日本は 156 カ国中 139 位、「専門職の男女比」では同 105 位にとどまる。国際的にはなお遅れているといわざるを得ない。

先述したように、女性の労働力率は欧米先進国並みになったが、これは主に 20～30 代の有配偶者と 40 代以上の未婚者の労働参加の進展が寄与した（図表 10 左）。だがそれでも、有配偶者の労働力率は未婚女性に比べて低く、その傾向はとりわけ 20～30 代で強い。このことは、現在も出産・育児が労働市場からの退出の契機になっていることを示唆する。女性の労働力率に見られる「M 字カーブ」のへこみはかなり浅くなったものの、台形になったとはいえない。

就労面における男女間格差の背景には、日本特有の労働慣行や人々の意識など、様々な要因があるとみられるが、政府による支援の不十分さも一因になっている可能性がある。家族関係社会支出を GDP 比で国際比較すると、日本は 2017 年で OECD 加盟 37 カ国中 29 位である（図表 10 右）。幼児教育・保育の無償化による支出増を考慮して日本の 2020 年度の水準を試算すると、足元では OECD 平均に近いところまで高まったとみられる。だが一方、待機児童問題などは現在も解消していない。公的な家族支援が充実している国の取り組みを参考に、EBPM（証拠に基づく政策運営）の観点から家族関係社会支出の在り方について検討を進めるべきだ。

図表 10：配偶者の有無別に見た女性の労働力率（左）、家族関係社会支出の国際比較（右）



(注) 右図はコスタリカを除くOECD加盟37カ国のうち、上位・下位それぞれ10カ国、およびOECD平均、EU平均を表示。データは2017年。日本の2020年度見込みは大和総研による予測値。  
(出所) 総務省、OECDより大和総研作成

#### 4. 「人財大国」に向けた政策の方向性

##### 人材を「人財」と捉えた取り組みが「新しい資本主義」の実現につながる

前章までの分析を踏まえると、日本は労働市場政策や再分配政策、家族支援策（少子化対策）の強化が求められる。また、家庭内の男女の役割分担の見直しや働き方改革などを官民で推進する必要がある。希少性を増す人材を「人財」と捉える視点が一層求められ、働く意欲と能力のある多様な人材が活躍できる環境の整備や、企業による人的資本投資やリカレント教育の促進が重要である。こうした取り組みは「新しい資本主義」の実現につながる。

国際的な人材獲得競争が激化する中、いざ日本が外国人労働者を積極的に受け入れようとしても、外国人労働者から就労先として選ばれない可能性は十分にある。東南アジア諸国でも高齢化の進展が見込まれており、感染拡大前のように人材を海外に供給し続けることは困難になる。外国人にとって魅力的な職場環境を整備することは働き方改革そのものであり、日本人労働者にとってもグローバル展開に円滑な対応が可能になるといった効果が期待できる。

2022年度は制度面から多様な人材の活躍が促進される。改正育児・介護休業法の施行に伴い、4月には育児休業を取得しやすい雇用環境の整備などが企業に義務付けられる。10月には子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設される。また、改正女性活躍推進法やパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が4月から中堅・中小企業にも適用され、女性社員の活躍状況に関する課題の分析や改善計画の策定・届出、パワハラの防止にかかる方針の明確化などが企業に義務付けられる。まずはこうした制度改正の効果を見極める必要があるが、ほかにも社会保険料の支払いが免除される第3号被保険者制度の見直しや、家事労働の外部化を税制面から支援することなどの検討も政府には求められる。

## 都市部に比べてテレワークの実施が大きく遅れる地方

2015 年秋に当時の安倍政権が打ち出した「一億総活躍社会」は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、図らずもテレワークが広がったことで実現しやすくなった。テレワークなら育児中や介護中の人、通勤が負担と感じる高齢者や障がい者なども働きやすくなる。リクルートワークス研究所が 2017 年に 5 万人弱を対象に実施したアンケート調査の分析結果によると<sup>15</sup>、テレワークを利用する男性はそうでない場合に比べて家事・育児時間が有意に長かったという。テレワークの普及で夫の通勤時間が短くなれば、妻のワークライフバランスが改善され、就業促進や離職率低下につながる可能性が示唆される。

近年、副業・兼業を認める企業が増えているが、例えば都市部で働く人が週に数回、地方企業でリモート副業することも考えられる。都市部の大企業に偏りがちな高度人材の専門知識や経験、人的ネットワークが地方企業で広く活かされるようになれば、企業収益が拡大する機会が増え、地方経済の活性化にもつながる。

もっとも、テレワークが進んでいるのは都市部が中心であり、地方との格差は大きい。内閣府の調査によると、2019 年 12 月で 10.3%だった全国のテレワーク実施率は 2021 年 9~10 月で 32.2%となった<sup>16</sup>。地域別では東京 23 区が 55.2%に達した一方、地方圏は 23.5%にとどまる。今後はテレワークをいかに地方で普及させるかが課題であり、この点で岸田政権の「デジタル田園都市国家構想」の取り組みが注目される。

## 円滑な労働移動の実現には雇用制度の見直しも課題に

成長産業・企業への円滑な労働移動を実現する上では、公的支援の強化に加え、日本で定着しているメンバーシップ型雇用の見直しも課題になろう。メンバーシップ型雇用は職務無限定の働き方であり、使用者の命令に基づいてその都度従業員の職務が決まる。欧米で一般的なジョブ型雇用とは対極的だ。メンバーシップ型は雇用の安定性が高く、中長期的な視点で人材を育成しやすい。欠員時に配置転換を柔軟に行えることも利点である。半面、従業員の専門性が高まりにくく、自社以外で活かしにくい知識や技能（企業特殊的人的資本）を蓄積する傾向がある。結果として転職時に賃金水準が低下しやすく、産業間・企業間の労働移動を抑制している。

これについては、メンバーシップ型雇用をベースに、ジョブ型の要素を強めることなどが考えられる。具体的には、一部の企業などで導入されている「役割等級制度」（日本的なジョブ型雇用）が挙げられる。職務内容や責任範囲を限定した上で、責任や役割をどれだけ果たしたかで評価する仕組みだ。評価対象が職務内容に限定されがちで、雇用が不安定な欧米のジョブ型雇用（職務等級制度）とは異なる。従業員の生産性と賃金の関係がより明確になれば、転職時に賃金水準が低下しにくくなり、外部労働市場の活性化につながる。また、定年など年齢に紐づいた雇用体系の見直しを後押しするとみられる。

<sup>15</sup> リクルートワークス研究所「Works Report 2017 働き方改革の進捗と評価」（2017 年 6 月 2 日）

<sup>16</sup> 内閣府「第 4 回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2021 年 11 月 1 日）。テレワーク実施率は就業者ベースで、不定期にテレワークを利用する場合を含む。

雇用の安定を「一企業」ではなく「社会全体」で図るという考え方は重要性を増すだろう。岸田首相や労使の代表者らが出席した2021年11月26日の「新しい資本主義実現会議」では賃上げなどについて議論されたが、雇用制度の在り方についても取り上げられることが期待される。

## 【補論】寄付の促進を通じた地域のNGOなどのサポート強化

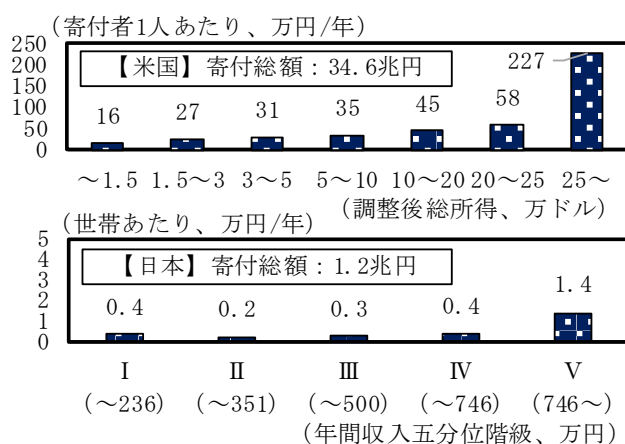
**前掲図表 2 左**で示したように、BLIの構成分野の1つである「社会とのつながり」の日本のスコアはBLIの上位国に見劣りする。少子高齢化が進む中で地域の人と人のつながりが弱まっており、地域への帰属意識が低下するなど、地域社会の脆弱化が進んでいる。将来の人口動態を見据えると、地域社会におけるコミュニティやNGOなどへのサポートを強化する必要性が一段と高まるとみられる。

こうした取り組みを支援する手段の1つに寄付があるが、2020年における個人の寄付総額は1.2兆円（ふるさと納税を除けば0.5兆円）と、寄付大国である米国の約30分の1にとどまる。米国では低所得者であっても平均寄付額は大きい（**図表 11 左上**）。

日米の寄付金関連制度を比較すると（**図表 11 右**）、米国では税制優遇が手厚く、多様な寄付先があり、寄付年金等が普及している、といった特徴が見られる。年間の所得控除の限度額は日米で大差がないものの、米国では最大5年の繰越控除が可能であり、大口寄付を行いやすい。所得控除の対象となる寄付先（認可団体）は日本に比べかなり多く、寄付者は多様な団体の中から目的に合致した寄付先を選ぶことができる。寄付年金とは、寄付を行うことで終身年金を受け取る仕組みであり、米国では大学や慈善団体などが運営している。認可団体の投資収益は原則非課税であるため、寄付金を運用して年金として支給しやすい。

日米間の寄付額の違いにはキリスト教の存在なども影響しているが、日本が制度面から寄付を促進して共助による地域づくりを支援する場合には、米国の仕組みは参考になろう。

**図表 11：2020年における個人の平均寄付額（左上：米国、左下：日本）、寄付金関連制度の日米比較（右）**



寄付への優遇措置	日本	米国
控除	所得・税額	所得
限度額	所得の40%	所得の50%
限度超過分	繰越なし	最大5年の繰越控除
寄付金控除対象の認可団体数	約5万件	約108万件
認可団体の投資収益	原則課税	原則非課税

⇒米国では税制優遇、多様な寄付先、寄付年金等の普及が個人の寄付を後押し

(注) 認可団体数は日本が2021年末、米国が2016年の数値。右上図の調整後総所得は寄付金等を控除した課税所得。日本の世帯あたり寄付額は、寄付を行っていない世帯を含んだ平均額。円ドル換算は2020年の平均為替レートによる。

(出所) 内閣府資料、総務省統計、国税庁、Urban Institute、Define Financialより大和総研作成