

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第3回）
議事次第

令和2年10月29日（木）
16:00～18:00
（オンライン開催）

- 1 構成員及び有識者からの説明
- 2 意見交換

（配布資料）

- 資料1 コロナ下の女性への影響について（追加・アップデート）
- 資料2 労働政策研究・研修機構（JILPT）提出資料
- 資料3 大竹構成員提出資料
- 資料4 山口構成員提出資料

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第3回）
議事録

- 1 日時：令和2年10月29日（木）16:00～17:58
- 2 場所：中央合同庁舎第8号館 4階 416会議室
（オンライン開催）
- 3 出席者：

座長	白波瀬 佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
構成員	大崎 麻子	特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事
	同 大竹 文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授
	同 種部 恭子	医療法人社団藤聖会女性クリニック We!TOYAMA 代表
	同 筒井 淳也	立命館大学産業社会学部教授
	同 永濱 利廣	株式会社第一生命経済研究所首席エコノミスト
	同 松田 明子	山形県子育て若者応援部長
	同 武藤 香織	東京大学医科学研究所公共政策研究分野教授
	同 山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
	同 山田 久	株式会社日本総合研究所副理事長
有識者	樋口 美雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
	同 周 燕飛	同 主任研究員
内閣府	橋本 聖子	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
	同 林 伴子	男女共同参画局長
	同 伊藤 信	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
	同 矢野 正枝	男女共同参画局総務課調査室長
- 4 議事次第：
 - 1 開会
 - 2 議事
構成員及び有識者からの説明・自由討議
 - 4 閉会

○白波瀬座長 本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして大変をありがとうございます。定刻になりましたので、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の第3回目の会合を開催いたします。

本日は橋本大臣に御出席いただく予定ですが、少し遅れておられます。橋本大臣には終盤に御挨拶をいただくことにしております。

本日は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の樋口美雄理事長と周燕飛主任研究員に参加いただいております。新型コロナウイルスによる女性の雇用への影響についてお話をいただきます。

その後、コロナ下の女性と柔軟な働き方について大竹先生から、また、休校・休園と女性の就業について山口先生からお話をいただきます。

その後、70分程度活発な意見交換をして、18時、定刻には閉会したいと考えております。どうか皆様、よろしく願いいたします。

早速ですが、皆様方からのプレゼンテーションをお願いいたします。

まず、独立行政法人労働政策研究・研修機構の周様からお話をいただきます。

○樋口理事長 周さんの前に、JILPTのコロナ感染症下における雇用への影響に関する研究・調査PTDについての活動を紹介させていただきたいと思っています。

JILPTでは、今回のコロナに際しましてPTを立ち上げまして、これについて深く研究していこうということでスタートしました。

大きく分けて4つの構成になっておりまして、一つの柱が、国内外における公的統計、例えば日本でいいますと労働力調査とか毎勤とかSNA、こういったものについて整理をすることによって、一つは国際的な比較、もう一つはリーマンショックのときとの比較といったものをできるようにということをやってまいりました。

2番目が、海外における雇用政策の動向がどうなっているのか。特に今回、アメリカ、イギリスといった国々で、従来捉えてこなかったような政策が実施されてきていると思います。それは何かといいますと、企業への支援ということで雇用を維持していこうと。企業支援ということは今までアングロサクソンではやっていなかったわけですが、今回、初めてそういったものが見られるといった特徴。あるいは、最近ですとまさに財政難に陥っている中においてどういうふうに支援を続けていくのか、こういうような変化が起こってきております。それについて調べようということでもあります。

3つ目が、今日、周さんのほうから報告させていただきますが、個人調査について、4月、5月、8月、そして今後予定しておりますのが12月に、パネル調査を実施しようということで、同一の個人を追跡していく。それによって、変化はどうなっているか、今日も話が出てくると思いますが、女性の雇用が男性とどう違っているかというような相対的な動きを見ていきたいというものであります。

それと4つ目が個人調査と並行して企業調査といったものを実施しておりまして、企業におけるまさに経営の状況、あるいは資金的な行き詰まり、そういったものと雇用調整は

どう関連してきているのか。あるいは、雇調金とか公的支援というような資金的な支援がどれだけ効果を発揮しているのかということについて調べようということで、それもパネル調査ということで6月と10月について調査をし、来年の2月以降も続けていくということになっております。

今日、もう時間もありませんので、周さんのほうから、まさにその中から出てきました女性の雇用の特徴、男性と比較してどうか、あるいは子供を持っている人たちにおけるこの問題、それについてお話をさせていただきたいと思っております。

それでは、周さん、お願いします。

○周主任研究員 皆さん、こんにちは。労働政策研究・研修機構で研究員をしております周燕飛と申します。白波瀬先生、御無沙汰しております。

まずは、私の資料を皆さんにお見せしたいので、資料の共有をお願いできますか。ありがとうございます。

今日は、先ほど樋口先生から御説明があったとおり、JILPTが行った個人調査の結果を中心に、新型コロナと女性の雇用危機について問題提起をさせていただきたいと思います。

今日お話しする内容は主に3つあります。まず、背景として、女性の雇用危機は世界共通の問題であることを説明させていただきます。それから、一番ポイントになるのは、今回JILPTの調査から浮かび上がってきた日本女性の雇用問題です。最後は対策と展望についてお話ししたいと思います。

まず、今回のコロナショックは、女性にとって雇用危機となっているのは日本だけの問題ではなくて、世界共通の課題になっていることが言えると思います。今回のコロナショックに伴う経済不況で、雇用が大量に喪失した。そういう中で、今回の不況をShe-cessionと呼んでいる経済学者もいるのです。男性よりも女性の雇用が今回大きな影響を受けていることを指す言葉です。

アメリカの経済学者が戦後に起きた大きな経済危機を分析したところ、男性不況、つまり男性の雇用が大きな影響を受けているタイプの不況が大半を占めているのです。しかし、今回はそれまでとは違う様相で、女性のほうがより大きな影響を受けているのです。

例えば前回のリーマンショックのときも、リーマンブラザーズの破綻に端を発して世界金融危機が起きたのですが、そのときは輸出が中心の外需型産業、例えば製造業の不況が突出してしまっていて、男性のほうが大きな影響を受けたのです。一方、今回の場合は外需型不況もちろんあるのですが、それよりもっと深刻なのは、飲食、宿泊、サービス、娯楽など、対面サービス型の内需産業の不況が世界中に起きているのです。

もう一つの背景は、多くの国では、新型コロナの感染拡大を抑えるために、保育園や小中高校で休園・休校措置が取られていることです。その結果、多くの女性は仕事か家庭かの二者択一の選択を迫られていて、そういった中で自ら就業を控える女性も増加しているのです。

それから、外食が減少したことで家事負担も増加した。しかし、育児や家事の負担は女

性と男性の間にフェアに分担されるわけではなくて、多くの家庭では女性に負担が多く行っているような状況が発生しているのです。

さらに、今回の不況で、雇用調整の対象になりやすいのはやはり非正規就業者です。男性の非正規比率は2割程度しかないのに対して、女性の半数以上が非正規雇用です。非正規雇用の割合が高いことは大きく関係していると思われています。

マクロデータの集計で、女性の雇用は大きな影響を受けていることを示す図表も用意しましたが、後ほど事務局からマクロデータの詳細な説明があるので、ここでは飛ばします。

次に、JILPTの調査結果を説明したいと思います。7ページの図表を見ていただきたいのです。5月末と7月末の2つの時点の比較ですが、5月末はまだ小中高校、保育園が再開していない段階ですけれども、やはり労働力調査と一致した結果がみられて、休業者の割合が非常に高くなっていて、失業者や非労働力化よりも休業のほうが目立っていました。

その中でも気になるのは、女性の休業率が高いことなのです。5月末では女性の休業率は5.3%で、男性の3.3倍だったのです。それは7月末になってもその格差はあまり縮んでいない。7月末では女性の休業率は2.7%であるのに対して男性は0.7%なので、女性は男性の3.9倍になっております。7月では経済活動が再開して、小中高校と保育園が再開したことで、ある程度雇用の持ち直しが見られているのですけれども、休業率の男女格差が維持されたままなのです。

特に気になるのは、子育て女性です。子育て女性は5月末の休業率は7.1%だったのが7月末では6.1%になっておりまして、1ポイントの改善にとどまっています。男性に比べてはもちろんのこと、女性全体に比べても子育て女性の雇用回復が遅いのです。

そこで、子育て女性の中でも母子世帯の母親が少し違う動きが見られています。5月末時点では、母子世帯の母親の休業率は8.7%で、有配偶女性よりも高かったのです。なぜ、そういう状況になったかという、やはり小中高校と保育園の休園・休校の影響が大きいと思われまます。母子世帯の母親は一人で子育てを担わなければいけないので、休園・休校で休業せざるを得ない人は二人親世帯の母親よりも多くなっていました。

ところが7月末になりますと、学校や保育園の再開で、二人親世帯の母親よりも母子世帯の母親のほうがより早く仕事復帰しているような状況になっております。生活が切羽詰まっていることが関係していると思われまます。

次に、5月末で失職した人あるいは休業になった人は、その後どうなっているのか。ここではパネルデータを使い、5月末時点で失職した105人と5月末時点の休業した116人の状況を追跡してみたのです。それを見ると、全体的には失職者の53.3%、半数強ぐらいは7月で仕事復帰できています。

ただ、ここにも顕著な男女差が見られます。通常就業に戻っている割合が女性の49.2%に対して男性は59.5%で、女性のほうが10ポイントも低いのです。女性のほうは、非労働力化の割合も高くなっています。女性失職者の約1割は7月時点では非労働力化してしまったのです。男性のほうが非労働力化する人はほとんどいないのです。

それから、5月末時点の休業者はどうなったのでしょうか。やはりここも男女差がありまして、女性休業者の77.9%が7月には通常就業に戻っているのに対して男性は83.3%になっています。休業を続けている人の割合も女性が12.8%で、男性より高くなっています。つまり、女性休業者8人に1人は7月も休業者のままで、これも男性の2倍ぐらいの割合になっております。

もう一つ気になるのは、失職して復職した人たちが再就職した場合に前の仕事よりも条件が悪くなっているかどうかということです。ちょっと情報量が少ないのですが、正規か非正規でみた場合、正規雇用者の18.2%は非正規として再就職できているのです。これらの方々は条件悪化している可能性があるのです。非正規雇用者の91%が非正規として再就職していて、正規雇用者として再就職した人はわずか3%です。残りの6%の人は自営業など、別の雇用形態に転換しております。

次は3月から7月末までを通して働いている雇用者の労働時間と月収の推移を見たものです。黒い線は男性で、真ん中の点線は女性で、一番下の二重線は子育て女性です。非常にはっきりした差が見られます。まず、谷底です。5月には谷底があって、一番深く落ち込んでいたのは子育て女性です。その次には女性全体で、あまり落ち込まなかったのは男性のほうです。7月には、全てのグループにおいて労働時間の回復が見られていましたけれども、その中でもやはり子育て女性の回復は通常月の88.9%にとどまっています。女性は男性より回復があまりよろしくないのもあるし、子育て女性のほうは回復状況が特に悪いと言えるのです。

今度、月収はどうなっているかということです。月収もおおむね同じような感じが見られまして、やはり落ち込み幅が子育て女性が一番大きくて、88.4%まで落ち込んでいたことがあるのですけれども、その後の回復も、女性全体では結構収入は回復しているのですけれども、子育て女性は回復がまだ通常月の93.9%にとどまっています。

3月から5月の平均対通常月はどのくらい変化したのかを見ますと、子育て女性もやはり労働時間と税込収入が一番落ち込んでいたのです。6月から7月の平均対通常月でも、子育て女性の減少幅は大きく、週当たりの労働時間は12.3%減少し、月収は6.6%減少したままです。

ここで一つよく耳にする意見があります。つまり、女性の雇用は今回大打撃を受けたかもしれないのですけれども、ほとんどの家庭では男性の収入が家計の支えになっていますので、男性の雇用さえ守られていれば、女性の雇用減少はそんなに問題ではないという意見です。実は、これは大いなる誤解だということはデータで示されています。

共働き世帯では、妻の給与も恒常所得化されていることが調査で分かっています。例えばゆうちょ財団が2018年に行った調査によりますと、世帯総収入のうち正規雇用妻が4割、非正規雇用妻が2割に貢献しています。未婚女性やシングルマザーの場合、本人の勤労収入は世帯総収入の7割を超えます。ですから、女性の収入減少は、シングル女性の問題だけではなくて、有配偶の女性の問題でもあることが言えます。

もう一つ言えるのは、女性の収入減少は家計の破綻につながるおそれもあるのです。実は皆さんの思った以上に、日本では金融資産を全く保有していない世帯の割合が高いのです。同じくゆうちょ財団の調査によりますと、実は約4分の1の現役世代は手元に持っている流動性資金は、3か月の家計費相当の金額しかないのです。これらの家庭は、失業や収入減になった場合は、半年以内で生活資金が底をついてしまうリスク群であることが言えます。なので、女性の収入減は家計にとって結構大きな打撃になる場合があるのです。

では、JILPT調査ではそれと整合的な結果が得られているかどうかです。JILPT調査によれば、女性の収入が1割以上減少した家庭（オレンジ色のバー）では5世帯に1世帯が食費の切り詰めを行うようになったのです。つまり、家での食費の切り詰めに、今までしなかったのにするようになった家庭が2割もいます。それから、9.4%の家庭は公共料金の滞納を始めた。ここの公共料金というのはガス、水道、電気、そういった料金の滞納です。これは、女性の収入があまり減っていない家庭に比べると、2倍から4倍ぐらいの高さになっているのです。有配偶女性に限定した集計も同じような傾向が見られます。

問題は、女性の雇用回復が重要でありながらも、そんなに簡単に回復するものではないことです。この点は今回の8月調査ですごく思い知らされていたのです。実は、5月調査のデータを分析した時点では、私は6月に保育園と小中高校が再開されれば、子育て女性の雇用はすぐに回復するのではないかと楽観的に見ていたのです。けれども、実際に8月調査の結果を見ますと、そうになっていないことが分かったのです。

そこで気になるのは、なぜそうなったかということです。一つの仮説ですが、やはりコロナ禍による子育て負担増は今なお続いておりまして、元の水準に戻っていない可能性があるのではないかと思います。

例えば6月以降に保育園や小中高校が再開されたのですけれども、感染症対策やクラスター対策として、分散登校をしたり、学校の開校時間や保育園の開園時間を短縮したり、あるいは学童クラブの時間を短くしたりしていました。こうした中で、子供がどうしても昔に比べると在宅の時間が増えたり、母親が面倒を見なければいけない時間が増えたことが関係しているのではないかと推測しております。

さらにもう一つ課題になっているのは、テレワークの定着があまり進んでいないことなのです。テレワークが普及すると、男女間の雇用格差が縮小するという期待もあり、女性にとっては非常に柔軟的で望ましい働き方の一つとされてはいます。緊急事態宣言期間は在宅勤務の割合が非常に高くなっていて、全体では3割近くになって、女性でも2割ぐらいは在宅勤務をするようになったのです。しかしながら、7月の最終週で見ますと女性の在宅勤務率はコロナ禍前に逆戻りしてしまったのです。コロナ前の通常月は6.6%に対して、7月の最終週は7.5%になっております。一方、男性のほうはまだ3ポイントぐらい高いままになっているのです。なので、テレワークが日本社会で定着するのはなかなか大変なことだなということが言えると思います。

では、今回の問題に対して何か解決策はあるかということですがけれども、基本的には女

性の雇用回復は、私はワクチンに左右されている部分が大きいのではないかと思います。この厳しい状況がいつまで続くかはワクチンに影響されている部分はあるのですが、日本の少子高齢化や労働力不足の問題が解消されたわけではないので、中長期的には女性活用は進んでいくものだと思います。

現時点で講じるべき対策は、雇用ミスマッチの解消や所得格差対策、生活破綻の防止策ではないかと思います。今回のコロナ禍の中でも、不況業種から好況業種への転職支援や、職探しをしている期間中に職業訓練を施して、クオリティーの高い再就職につなげておくというような支援が必要ではないかと思います。

最後は展望です。私は楽観的であって、将来的にはやはり女性活用は進んでいく方向に動くのではないかなと思います。今回はコロナショックで、男性は家事と育児を担う機会が増えていまして、それが定着していけば、男性は仕事、女性は家庭という旧来の社会規範も変わっていく可能性は十分あると思います。

テレワークも、今のところは後退してきたのですが、インセンティブは企業側にも十分あるので、スキルや能力の指標化、在宅勤務の環境整備など、社内体制の確立ができた次第では復活の可能性が高い。ですから、企業側に対するこういったサポートが必要になってくるのではないかなと思います。

以上をもちまして、私のプレゼンを終わらせていただきたいと思います。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

大臣が今到着されました。どうかよろしく願いいたします。

○橋本大臣 よろしく願いいたします。

○白波瀬座長 では、次に大竹先生のほうから報告をいただきたいと思います。

時間が限られていますけれども、10分程度で、大竹先生、どうかよろしく願いいたします。

○大竹構成員 よろしく願いします。

今、周さんから、女性がかかりコロナショックの負担を引き受けたという話と、テレワークに限界があったという話があったのですが、私はそれでもテレワークは女性の活躍の大きなきっかけになったのではないかということをお話ししたいと思います。

もともと女性の活躍の阻害要因として、仕事と家庭の両立の困難さが特に性別役割分担意識が強いような社会においてはかなり重要だったというところではあります。そこで、それを克服するためには柔軟な働き方が重要だということを今まで経済学者も指摘してきました。今日はそれを少し紹介します。

具体的に柔軟な働き方とは何かというと、長時間労働を抑えること、あるいは働く時間や働く場所が柔軟になることが大事なわけです。ただし、働き方改革、そういった柔軟な働き方を推進する上でいろいろな障壁があったのです。

生産性が低下するのではないかというのもありましたし、在宅勤務はそもそも不可能ではないかという意見も多かったわけです。しかし、先ほどの周さんの話で、限界はあった

けれども、緊急事態宣言で強制的に在宅勤務を含む働き方改革が実施されたのは事実で、その結果、多くのことを私たちは学んだわけです。そのうちの 하나가、在宅勤務は不可能ではないか、というのは部分的には思い込みだったということです。

政府がこういう会議をオンラインで行うようになった。いまだに信じられないですけども、こういうことが変わった。それは、何を変えたかという、今まで思い込みがすごく大きかったわけです。政府の会議がオンラインなんかでできるかという感じであったのが、やればできるという形に変わったわけです。それは企業でも同じです。一方、在宅勤務に向く仕事、あるいは私が今日紹介する性格特性もあります。それから、職場環境というものもあるということも明らかになってきたというのが現状だと思います。

柔軟な働き方のメリットは何かというと、繰り返しになりますが、育児・介護・教育・治療と仕事の両立ができること。それから、男女間の格差が縮小すること。これは女性だけではなくて、男性にとってもメリットがある。こういうイベントというのは女性だけに起こるわけではないということです。企業にとってはイノベーションの促進の機会にもなるはずだというわけです。それが大きな障壁だったということが、ハーバード大学のクラウドディア・ゴールドインの有名な論文ですけれども、男女間格差の縮小は随分進んできたのだけれども、やはり最後の壁というのが労働時間の柔軟性のなさということです。

端的なのは、長時間労働ほど、長時間働くほど賃金が高くなる度合いというのが横軸に取ってあります。縦軸に女性がどれだけ賃金が低いかという程度を示しているのですけれども、職業別に見てみると、長時間働ければ働くほど賃金が段階的に上がっていくような職業ほど男性と女性の賃金格差が大きいということが明らかになって、例えば営業職なんかがそうだ。同じように、柔軟性の程度というのを横軸に取ると、柔軟性がない職業ほど男女間賃金格差が大きいということがきれいに出ているわけです。

具体的にどのような仕事で男女間賃金格差が大きいのかというと、例えば仕事の締切りがきつい、人と一緒に仕事をしなければいけない、他人との協力関係が必要だ、こういうことが挙げられているのですが、逆に言うと、これは伝統的な日本企業の雇用慣行とぴったり一致するのです。だから、ここが改善されていくことが必要で、柔軟な働き方を普及させるということが男女間賃金格差を小さくしていく上で必要だというわけです。

そこで、在宅勤務が重要なのですけれども、在宅勤務は生産性にプラスかマイナスかという議論が今までもあって、プラスだということもある。例えば、企業が在宅勤務という働き方を労働者に提供すると、そういういい環境を労働者に提供してくれているのだというプレゼントをもらった、贈与をもらったということで、労働者は一生懸命働くようになるとか、そういう文化を促進することで能力の高い労働者が入ってくるのだとか、CSRだということになると、協調性の高い労働者が入ってきたり、モチベーションが上がるのだというプラスの面がある。一方で、マイナス面として今まで言われてきたとおり、コストが高くなるとか、みんなで一緒に仕事をしないとチーム生産を減らすのだとか、管理が難しくなるという批判がありました。

中国の旅行代理店で行った有名な実験で、リモートワーク、テレワークで生産性が上がるのだということが分かったというのが一つ。ほかにもいろいろな研究があるのですが、中小企業ではあまり効果がないとか、サービス業でマイナスだということが分かっています。そのサービス業でマイナスだということは、まさに今回のコロナ不況のときに女性がうまくテレワークに乗っていないというところと対応していると思います。

そういう限界はいろいろあるのですが、私は今回、ある製造業B社でテレワークについてのアンケートをさせてもらったので、そのことを紹介して報告を終わろうと思います。

これは結構大企業です。4,000人に答えてもらいましたが、どんなことを調べたかという、従業員に、在宅勤務をどれだけ利用したか、どのくらい在宅でできるのか、私生活は充実したのか、ストレスはどう変わったか、そういったものです。それから、育児や治療との両立に役立っているかということも聞きました。

結果を見ると、なかなか面白いことがわかります。例えば在宅勤務に慣れるのは大変だったかどうかというのを聞いてみたら、性格的には外交的な人とか、開放性というのは新しいことに何とも思わないタイプですが、そういう人たちが慣れやすかったということがあります。興味深いのは、当然かもしれませんが、若い人ほどすぐ慣れて、年齢が高い人は慣れなかったということがあります。

育児との関係は、役立っていると言っている人は慣れているのですが、あまりはっきりはしませんが、環境が整っている人、自宅での通信環境なんか整っている人はすぐ慣れたということです。あるいは、上司がそういうことを使っているというのも慣れたということで、これは慣れるかどうかということです。

今度は在宅勤務をどのくらい利用したかというのを見ると、実は年齢が高い人のほうが利用しています。あるいは、育児との両立ができて人ほど利用しています。治療との関係もそうです。それから、上司が利用しているというのは非常に大事だということも分かります。在宅勤務でどのくらいできるか、これも面白いのですが、年齢が高い人のほうができます。

本研究会での大事なテーマである性別の話をしていないですね。男性のほうが在宅勤務はできないと言っているのです。つまり、女性のほうが在宅勤務をしやすい。この会社ではそういう形が出ています。私生活は充実したかということも、女性のほうが利点大きいということが出ています。子育て、育児についてもそういう傾向がありますし、ストレス減少ということも、育児に役立っていない、利用ができていないという人はストレス減少が低いのですが、利用できたという人はすごく効果が高いです。

大事なことは、環境が整っているというのが大きなポイントですし、業務効率はどうかというところもそうなのですが、同じように環境が整っているというのがすごく大事です。

まとめると、性格のことはあまり説明しませんでした。性格特性によって上がったり

下がったりする。若年層はすぐに慣れるのですけれども、実は在宅勤務でできる仕事は年齢が高い人のほうがある。それから、在宅勤務は、子育て、治療との両立に効果があって、生産性向上、長時間労働の抑制、ストレス軽減効果があります。ただし、全てについては言えないかもしれないですが、ある程度言えるのは上司が利用しているかどうかとか、自宅での環境整備がすごく大事だということが分かった。

これは、周さんがおっしゃったとおり、学校が止まっていたりといった制約がある場合には完全にうまくいかないですけれども、それがうまくいった場合には男女間格差を縮小するような効果は間違いなくテレワークにはあるだろうという期待が持てるということです。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。時間調整をありがとうございます。

では、次に山口先生、また10分程度でどうかよろしくお願いします。

○山口構成員 「休校・休園と女性の就業」についてご報告いたします。既に周先生、大竹先生から御発表いただいて、非常にすばらしかったのですが、そこを補完するような内容を提供できればと思っています。

これは既にいろいろなところで報道されているものを内容的には追いかけているものですが、ここのグラフでは、一斉休校の直前の2月と比べて、就業率がどれくらい下がったかというのをコロナ効果として考えています。さらに、細かいことを言うと、月効果、何月は就業率が高めに出るといふのがあるので、その辺を調整しています。気になる方は私の資料の最後のページを見ていただくと、計算方法が詳細に記載しています。ポイントとしては、コロナによってどれくらい就業率が変化したかというのをこのグラフで示そうとしています。

趣旨としては、驚くようなことはあまりなくて、既に様々なところで議論されているような形で、男性は2月を基準とした3月からずっと減っていて、6月を境に少しずつ戻り始めているのだけれども、女性の減りはそれ以上に非常に落ち込みが激しくて、いまだに差がついたままである。計算方法自体は違うのですが、基本的なメッセージとしてはあまり新しいところはないかもしれません。

この原因は、産業であるとか、大竹先生から御報告があったようなテレワークができるような仕事かどうか結構効いているとともに、周先生が強調されていたような育児負担という問題もあるわけです。

私はこの点について注目して、労働力調査のデータでどれくらい詳しく見られるのかなということで、次のような計算をしてみました。

残念ながら、報告されている労働力調査の集計では、子供の有無や年齢によって数字が分かれていないので、配偶関係の有無、男性や女性かということで4つのグループに分けた形で、コロナショックの就業率に対する効果をここで試算しています。

順番に、青は有配偶男性です。ほとんど影響を受けていません。有配偶男性の就業率は98~99%ですが、ほぼ影響を受けていないと言っていいと思います。

2番目が有配偶女性。2月は基準値ですが、一斉休校が始まった3月になると下がり始めて、まだ学校が閉まっている4月で下がるわけです。5月の末ぐらいから学校は少しずつ開き始めて、6月にはほぼ稼働していたのですが、そのタイミングとちょうど一致する感じになると思います。労働力調査は月末の集計になっているので、5月ぐらいから有配偶女性の雇用が戻ったように見えるのだけれども、それ以上は帰ってこないという形で、かなり長い間続いているようです。

非常に面白いなと思ったのが、女性で比べても、グリーンの線、無配偶女性について見ると、有配偶女性が大きなショックを受けた一斉休校のタイミングではむしろ雇用は増えている。その後、落ち着きを見せて、下がってきます。とはいえ、8月の状況で見るとほぼ変化なしということです。ただ、有配偶、無配偶の間で、女性同士で比べてもかなり大きな違いがあるということで、この部分をしっかり分けて考えて分析していく、あるいは対策を考えていく必要があると考えています。女性といっても一様ではないわけです。さらに、そういう集計はなかったのですが、シングルマザーはどうなっているのだろうと非常に気になる場所だと思います。そうした分析が必要になってくると思います。

参考までに、無配偶男性も雇用は下がってきて、少し回復しているのだけれども、無配偶男性も、例えば非正規の方が多かたりするなどの理由で、まだ就業率は回復していないという点が労働力調査のデータを見ても確認されたわけです。

周先生が御報告されたように、JILPTでいろいろデータを集めている。あるいは、内閣府のほうでも独自の調査を行っている。さらには、様々なシンクタンクでいろいろな研究、アンケートに基づいた調査が行われているわけです。そうした中で、政府統計というのは要らないのかといえば、全くそんなことはない。逆に、政府統計というのは非常に重要だというのが私の立場です。

政府統計は何がいいのかといたら、まず、何といっても規模が大きい。大抵のアンケート調査というのはたかだか数千人というオーダーですが、労働力調査は10万人というオーダーで、かつ毎月取っている。さらに、一般の調査会社がやっているような、モニターに登録している人に対して答えてもらうというやり方ですと、厳密な意味では日本の平均的な状況を必ずしも正確に描けないということで、代表性が難しい部分があるのですが、政府統計はその点はかなり巧妙につくられている。そして、継続して取られているわけですから、例えば同じ労働力調査のデータを使ってリーマンショックと比べたときにどれぐらい違いが出ているのかということも分かるわけです。この点、就業率だったらほかの取り方をしても同じじゃないのと思われるかもしれないのですが、実は微妙な文言が変わっただけでも無視できないぐらい動いたりするのです。調査のフレームによってかなり数字が変わってきます。そうした意味で、政府統計というのは非常に強みがあるなと感じています。

さらに、グループをどんどん小さくしていったら、例えば私の先ほどのスライドだと、有配偶女性と無配偶女性の比較を行ったわけですが、こういうふうにはグループをどんどん小

さくしていくと、グループの中に入ってくる人数が少なくなってしまうのです。そうなったときに、もともと大きいところから始めていると、細かく分けたグループの中にも数百人、数千人というオーダーで入ってくるのですが、スタートから小さい統計ですと、グループサイズが100人とか数十人になって、グループ間の比較をしたときに統計的な誤差が多過ぎて、統計的に有意ではないという言い方をしますが、十分な信頼性があるのか、ないのか、ちょっと分からない。そういう点が政府統計の強みだなと思うのです。

もちろん、逆に政府統計があればほかの調査は要らないというわけでは全くなくて、政府統計の短所としては速報性に欠ける。さらには、今回のこの研究会のテーマである、コロナ禍で女性がどういうふうにごろごろ過ごしているのかという問題意識に必ずしも合致しないわけです。例えば労働力調査にはテレワークの情報は全然入っていないわけです。さらに、現在のところ公開されている集計が粗くて、女性に注目した分析は非常に難しい。先ほどは有配偶、無配偶という形で見ましたが、例えばシングルマザーはどうなっているのだとか、子供がいるといったときに、未就学児だったらどうなのだ、小学生だったら、中学生だったらと、こういうグループ間比較をしていくことで様々なことが分かると思っています。

詳細な分析をしたいのだけれども、できないのが結構もどかしいところで、前回も武藤先生、大崎先生のほうから御報告があったわけですが、女性に注目した集計データがなくて、それがゆえに女性に注目した対策がうまく打てなくなっているという限界が指摘されていました。OECDの資料でも言われていることで、世界的な問題意識になってきています。

先週も厚かましくもお願いさせていただいたのですが、そうした女性の状況を詳細に把握するための分析を実現するために個票利用が必要なのですが、総務省ということで別の省になってしまうのですが、何とかお力添えいただいて、改めて事務局に個票利用の実現に御協力いただきたいと考えています。よろしくをお願いします。

最後に、学校を休校する、あるいは改めて再開することによって雇用がどういうふうに影響を受けるかという研究がまだまだあまり進んでいないのですが、1つだけあるので、その結果を共有させていただきたいと思います。

これはカナダのケベック州について注目したもので、ケベック州では5月11日から小学校を完全再開しました。ところが、ほかの州では新年度の9月までずっと休校が続いたわけです。したがって、再開したというケベック州の状況とほかの州の状況を比べることによって、一旦閉めた学校を再開することの雇用に対する影響を評価しているわけです。

結果だけ申し上げると、休業を除いた実際に働いている、従業員とここでは呼んでいますが、母親については7.3ポイント上昇、しかし、休校以前の水準には戻らない。一方、父親は10ポイント増えて、学校再開で完全に戻った。これは日本の結果とちょっと似ていますよね。ということで、この辺の分析を詳しく見ていきたいところです。シングルマザーについては20ポイント増えたということで、完全ではないのですけれども、かなり戻ってきているということです。

最後に、政策に対してどんな示唆がこうした研究から言えるのかということですが、ざっくりデータを見たところ、学校や保健所の休校・休園は子育て女性の就業に大きな悪影響を及ぼしている可能性が高いということが示唆されています。そして、大事なポイントとして、ケベックの研究でも分かっているのですが、学校を再開してもすぐには元に戻らないということがあります。

ここから、具体的にどういう政策に落とし込むべきかということ、臨時で、あるいは今後また一斉休校みたいな話が出てくるかもしれないのですが、そうした休校・休園の判断は、疫学的な見地はもちろん大事なのですが、それだけではなくて、子供の教育、さらに女性の就業に対する影響を視野に入れて判断基準をつくる必要があるのではないかと感じています。

昨日から、フランスとドイツでは第2波に対応してまたロックダウンという話になっていますが、バー、レストラン、劇場は閉めるのだけれども、この2か国においても学校と保育所は閉めないという判断がなされています。こうした傾向は世界中で、私が報告したような日本のデータの傾向はほかの先進国でもかなりの程度共有されていて、そうした知見が生かされたのではないかと感じています。

最後に、コロナにかかった子が出たりしたら、臨時休校、臨時休園というのは必要な部分はあると思うのですが、そうした期間をできる限り短くするためには一定の防疫対策が必要になります。その防疫対策を実現するための予算措置を入れていく必要があるのではないのでしょうか。

以上です。ありがとうございました。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

最後に、事務局から資料1について、説明を簡単にお願いたします。

矢野室長、よろしくお願いたします。

○矢野調査室長 事務局、調査室長の矢野でございます。

資料1につきまして、今回追加した部分のみ御説明させていただきます。

9ページ、就業面のところについて幾つか資料を追加しております。まずここでは「追加就労希望就業者数の推移」ということで、「追加就労希望就業者」というのは、就業時間が週35未満の就業者のうち、もっと働きたいと希望している方々のことで、例えばパートだけれども、もっとフルで働きたいとか、今回であればコロナでシフトが減って収入も厳しいので、本当はもっと働きたい、そういう人たちが想定されているわけですがけれども、もともと実数値で、女性のほうがそういう方々が多いというのがありますがけれども、一番右側を御覧いただきますと、4月から6月の間、さらに増加をしているという状況でございます。

10ページが前の年の同じ時期と比べたものでございます。男性、女性とも増加をしておりますけれども、女性はコロナの4月から6月の間は45～54歳の増加幅が特に大きいという状況になっております。

その次が「非正規の職員となった主な理由」です。右側が女性です。もともと女性がなぜ非正規の仕事に就いているか、右の一番下に緑の線がありますが、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という方が一番多くて、その次が赤の「家計の補助・学費等を得たいから」、そして青の「家事・育児・介護等と両立しやすいから」、そういう順番で多くなっているのですけれども、こちらのグラフは前の年の同じ月と比べたときにどれだけ増えたり減ったりしているのかというものです。

こちらを見ていただきますと、一番右が女性ですけれども、赤い線、4月から6月にかけて、家計の補助・学費等を得たいからという理由が前年同期比で多く増加をしています。一方で、青い線ですけれども、家事・育児・介護等と両立しやすいから非正規に就いているという方々の人数が大幅に減っているという状況になっております。

最後、12ページですけれども、「就業非希望者数の推移」というもので、今は働きたくないという方々の数でございます。先ほど周先生から、仕事か家庭かの二者択一で自ら就業を控える女性がいるというお話もありましたけれども、左が男性、右が女性ですけれども、4月から6月にかけて、前年同基比で比較した場合、減少していたのが急に増えている。その増加の内訳を見ますと、65歳以上のほかに35～44歳、いわゆる子育て世帯ですけれども、大幅に増えている。それから、若年層、15～24歳の方々も増えている。そういうデータが出てございますので、追加をいたしました。

ほかにも資料をアップデートしておりますので、御参照いただければと思います。

以上でございます。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

それでは、この後、皆様と御自由に1時間程度、質疑応答を進めたいと思います。

まず、JILPTの樋口理事長から、JILPT自体が積極的に包括的な調査を実施されているということで、その実績については了解しているところです。今日は3つの報告が異なるデータをベースに充実したご報告をいただきました。ここで分かったことは、それぞれのデータで見るところが違うともちろん見えることも違う。データそのものも、様々なデータがあって、その結果をどういうふうの一つの方向性として提示していくのが重要な論点となり、本研究会でもこれからの議論になってくるとは思います。

では、皆様、どなたからでも結構です。

林局長から、どうぞ。

○林局長 御議論を始める前に一言だけ。

先ほど山口先生から、労働力調査などの個票の利用のお話がありました。この話は大変大事な話だと思っております。

労働力調査の個票データについて前回の研究会でお話をいただきましたので、早速、私どもは総務省の統計局に連絡を取りました。現在、データの入手に向けて作業を進めておりまして、一定の時間と手続が必要になりますけれども、できるだけ早く、年内または年明け早々には御利用いただけるように、今、工夫しながら進めているところでございます。

なお、利用の申請に際しては多くの申請資料が必要になりますので、利用いただく先生にも御協力をいただかなければいけません。別途、事務方から御連絡を申し上げますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○山口構成員 どうもありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○白波瀬座長 よろしく願いいたします。

公的統計については樋口理事長もかつて統計委員会委員長としてご尽力され、私もご一緒させていただきました。個票データへのアクセスについてはどうかよろしくお願いいたします。

では、御意見のある方は手を挙げていただいて。

永濱先生、どうぞ。

○永濱構成員 皆さん、大変興味深い御説明をありがとうございました。

私がお話しさせていただきたいのは、まず周先生の資料の7ページのグラフは非常に興味深いグラフだったなと思って、まさに趣旨は周先生が御説明されたことが一番重要なかなと思うのですけれども、私が個人的に注目した点で言うと、そもそもの非自発的な失業者の水準で見ると、緊急事態宣言があった5月末よりもむしろ7月末のほうが悪化しているというところがございます、これはまさに雇用環境というのは景気に遅れて動くというところを示したものだと思うのです。

過去の経験則で言うと、4-6で景気が最悪になったのですけれども、雇用環境は多分半年ぐらい遅れて来ると思いますので、そうすると、特に女性も含めて雇用環境はこれから最悪ということからすると、周先生は14ページのところに、女性の雇用回復のところで子育て負担が続いていて、元の数字に戻っていないというところはまさにそのとおりだと思うのですけれども、プラスアルファで影響が遅れて失業というところに波及してきているのかなというところも含めると、政府は助成金で雇用を支える政策をしていますけれども、そろそろ失業した人を新しい業種とか職場に就業支援の政策を手厚くしていく必要があるのだろうなと思いました。

あとは、周先生も大竹先生もいずれも、やはりテレワークが女性の雇用回復の大きな鍵というお話があったのですけれども、私もそのとおりで不可逆的な動きだと思うのですけれども、テレワークさえ進めれば女性の雇用環境が改善するかなという、私は別のセットで考えなければいけないかなと思っているのが、結局、テレワークが進むと、一方で交通であったり、外食であったり、宿泊といったところの需要が減るわけですから、そういったところでもしかしたら逆に、そういったところは女性の就業率も高いわけですから、行き過ぎるとそこでマイナスが出かねないということからすると、ただ、テレワークの進行は不可逆的なので、そういう意味でも、これも周先生の中でも政策対応の対策のところから出ていますけれども、不況業種から好況業種への転職支援といったところ、さらには違う企業への出向など、そういった柔軟な対応が必要になってくるのだろうなと思いました。

あとは、まさに大竹先生のところでもお話がありましたけれども、柔軟な働き方、そういったところは女性雇用については非常に重要だと思うのですけれども、その点で言うと、最近のニュースで、ある企業で、ちょっと給料を下げるけれども、正社員でもたくさん休める、そういう雇用の仕方が打ち出されましたけれども、これは女性の雇用を改善する上で結構重要な方向性なのかなと思いました。

最後に一つだけ、細かい話ですけれども、山口先生の3ページのグラフも非常に興味深く見たのですけれども、無配偶の女性がむしろコロナショックのときに就業率が上がっているというのはどういう理由か、私もいろいろ考えたのですけれども、ちょっと理由が分からなかったものですから、何かお知恵を拝借いただけたらなと思います。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

4点です。まず、周先生から、その次に大竹先生、そして山口先生、よろしくお願ひいたします。

周先生、どうぞ。

○周主任研究員 全部御指摘のとおりだと思います。やはり失業は、4月とか5月とかは政府が雇用調整助成金とか様々な方策で雇用を守るというような強力な政策を出していたのですけれども、その政策は永遠に続くわけではないので、企業業績が悪化すれば、おっしゃるとおり半年遅れでどんどん失業が表面化していく。

JILPTの調査によりますと、赤字が3期連続しますと雇用調整を始める企業が多いのです。そういった意味で5月より7月のほうが雇止めとか解雇による非自発的失業が増えるのは不自然ではないと思います。

12月調査の結果は出ていないのですけれども、恐らく12月になりますと、この非自発的失業の部分がもっと増えるのではないかなと思います。なので、それに対して政策が必要ということはおっしゃるとおりであります。

テレワークに関しても、御指摘のとおりだと思います。テレワークは男女間格差の縮小に貢献するだろうという期待はあるのですけれども、それだけでは雇用格差の解消には至らないと思います。

今回は特に女性の雇用に関しては、アベノミクスで量的にすごく増えてはいたのですが、クオリティーがあまり改善されていなくて、女性の仕事は非正規など人的資本の蓄積が難しい形態に集中するという構図は変わっていませんでした。こういったクオリティーの改善がない限り、男女格差の解消には至らないのです。クオリティーをどうやって改善するかというと、統計的差別をなくすことが重要です。そのためにも女性の就業継続率をもっと高めていかなければいけないという政策を打たなければいけないと思います。

例えば管理職30%を目標にするにしても、クォーター制という提言をする方もいらっしゃるのですが、それよりも女性管理職への「輸送パイプ」を太くすること、つまり女性の継続就業率を高めることで女性管理職の候補者をもっと増やすことがより抜本的な対策に

なるのではないかなと思います。

以上です。

○白波瀬座長 大竹先生、どうでしょうか。テレワーク。

○大竹構成員 御指摘のとおりですけれども、そもそもどうしてサービス業とか非正規は女性が多いかというところ、正社員のところでは硬直性が高いから、短時間勤務ができるところに行っていたということがあるわけですね。ですから、短期的にはその状況は変わっていないのですけれども、私が申し上げたいのは、テレワークをはじめとして、先ほどのみずほの例もそうかもしれないのですが、柔軟な働き方が正社員で広がっていったら、今まで女性が硬直的な働き方が理由で活躍できてなかったところが減っていく可能性があります。今回被害を受けたところに女性が集中していたということ自体が硬直的な働き方の影響なので、そこを解決するような方向に今回の経験を生かす。だから、相当なショックが起こったわけです。

先ほど申し上げましたけれども、政府の会議がビデオ会議でできるようになったというのは信じられないことなのですね。それがあらゆる社会で起こっているわけですから、これを生かしていかないと長期的な解決に至らないと思うのです。短期的には今回、もとの構造の問題で女性に大きなショックが集中したのですけれども、せつかくこういう変革が起こってきたのだから、そこを直していくことが長期的なことを考える上では大事ではないかということをお願いしたかったということです。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

山口先生、無配偶というか。

○山口構成員 永濱先生、どうもありがとうございました。

こちらのグラフについてですが、私もすごく面白いなと思って、同僚と議論してみたのですが、今のところありそうだなと思っているのは、恐らく休校の影響だと思うのですが、有配偶女性が抜けていったので、短期的には穴を埋めなければいけないという形で、かなり急激に無配偶女性の雇用が増えたのではないかと考えています。

もちろんこの仮説が正しいかどうかを詳しく見るためには、就業形態、非正規か正規か、年齢、子ありかなしか、どんな産業かを詳しく見ていって、本当に抜けた穴を埋めるような形で動いていたのかという点是要検証なのですが、ありそうではないかと考えています。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

○永濱構成員 皆さん、大変よく分かりました。ありがとうございます。

○白波瀬座長 今、筒井さんのほうから手が挙がっていたのですけれども、よろしいでしょうか。どうぞ。

○筒井構成員 3人の先生方の報告で、今回、雇用について現状確認や展望が得られたということで、非常にありがたいと思っております。

細かい点の確認等です。まずは、周先生のほう、先ほど就業率減少あるいは雇用形態の変更について男女格差があったという、かなり信頼性の高いデータだと思いますが、この

構造について子育て負担という要因があるのではないかという解釈をされておりました。それから、先ほどコメントの中で統計的差別という言葉もありましたが、これはなかなか難しいと思うのですけれども、企業の現場でどういう意思決定があつてこういう結果になったのか。自発的に仕事を変更するということはあつたかもしれませんが、企業の要請ももしかしたらあつたかもしれず、そういう場合、例えば配偶者が一定の稼ぎがある人は優先的に休業してもらおうとか、そういう意思決定がどこまで行われているのかなというのが多少私は気になっております。これは直接のデータというのはなかなかないと思うのですけれども、御存じの範囲というか、見えてくる範囲で、その感触あるいは推測等があればお聞かせいただければいいと思ひました。

もう一点ございます。それと関連するのですけれども、今回は緊急の問題としては相対的貧困といった問題がどれほど深刻化しているかというところがあると思うのですね。そういう場合、貧困問題は世帯所得とか、そこから計算される等価可処分所得とか、そういうデータから見えてくるものだと思うのですけれども、個人的に気になったのは、就業の変更、特に例えば女性に就業の変更があつて、休業したり、非正規になったという場合の変化について、今までは産業別とか、あるいは山口先生がおっしゃつたような配偶関係別の差があるということが明らかになっていると思うのですけれども、世帯収入というのか、具体的には夫の収入ごとにそういう違いがあるのかどうか。

例えば、夫の収入が高い場合は割と自発的にもう仕事を辞めてしまつているのかとか、そういうことは、もしかしたら労働力調査の詳細集計だと分かるかもしれないのですけれども、これは周先生のほうでデータがあればお教えいただきたいところです。世帯の所得水準別の就業の変化というのが興味があるかなと思ひました。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

周先生に質問が集中してしまうのですけれども、いかがでしょうか。

○周主任研究員 御質問ありがとうございます。

2点ともすばらしい御指摘です。1点目は、女性のほうが、特に子育て女性の休業率が高いのは、どこまでが企業に命じられた部分なのか、どのぐらいは自発的によるものなのかというのは確かに気になるものです。JILPT調査では残念ながら休業は企業の都合によるものかどうかは聞いていないので識別できないのですが、実は、今企画している12月調査の中で、こういった自発的なのか、企業の都合なのかをちゃんと区別できるような調査項目を追加するよう検討しています。

推測ですけれども、子育て男性の休業率はあまり高くなかつた点を考えれば、企業の都合による部分が少なく、自発的な部分が多いのではないかと私は思っています。現時点で正確なデータを持っていないので、何ともお答えできないのです。

もう一個、世帯収入別で見るといふような視点ももちろん重要なのですね。例えば、夫の収入が高ければ、もっと自発的に休業を自ら進んでやるのかというのを見るのはいいか

もしれないですね。今回の集計をそこまでカバーしていないのですが、データ上、その集計は可能です。調査前年の世帯収入が分かりますので、例えば世帯収入が高い女性ほど休業率が高い、世帯収入が低い女性ほど休業率が低いということが分かれば、自発的な部分があるのではないかとすることはある程度言えるかなと思います。

ただ、可処分所得は聞いていないので、相対的貧困率は計算できないのは、今回の調査の限界でもあります。

でも、課題をいただきましたので、またの機会に分析したいと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、樋口先生、お願いいたします。

○樋口理事長 今回の周さんの答えのとおりですが、筒井先生の御質問で、要は休業したのは企業要請なのか、それとも本人あるいは家庭の希望というように分割できるのかということで、確かに6月調査まではこの要因というのは分けていません。分けていませんが、これに関しまして、昨日新しいディスカッションペーパーが提出されました。

4月、5月の調査で何かそういうことは言えないのかというような、慶應の山本先生、石井先生、中山先生のディスカッションペーパーですが、そこで統計的な方法を使ってそれを分解しようということをやったときに、休業というのは御承知のとおり労働基準法で所得の補償というのを求めています。企業の要請であっても6割の基本給を企業は負担しなければならないということになっていますが、今回の調査で負担していない企業がかなりあったということも分かってきているのですが、そういったものを使って、同じ職種、同じ感染の可能性がありながら、在宅就労といいますか、テレワークをやっている人とやっていない人といったものにはかなり違いがある。

その要因は何かということで見てみますと、おっしゃるような経済的要因、バーゲニングを会社とやるわけですが、その過程において、個人のバーゲニングの強さといったものが休業を要請した場合に取れるかどうかといったことにも影響しているということがあって、その中に課税所得というのがどこまで効いているのかというのは、これはまだディスカッションペーパーが完成していないので確実なことは言えないのですが、やはりかなりあるのではないかと。休業についても同じようなことがあるわけで、企業からの要請ばかりだけではなく、個人の要請によるものもかなりある。そのときも個人のバーゲニング・パワーといったものが影響しているらしいということは出てきていると思いますが、周さんがおっしゃるように、12月の調査の中でどういう要因で休業したのかというようなことについて新たな質問項目を加えようということをやっているということです。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、次に大崎先生、お願いいたします。

○大崎構成員 ありがとうございます。大変勉強になるプレゼンテーションをありがとうございました。テレワークをジェンダー視点から見るとどんなことが言えるのかなということを考えながら拝聴しておりました。つまり、男性と女性がテレワークを家庭内で2人

でしたときに、それぞれどのような異なる経験となるのか、異なる時間の使い方をするのか、それをジェンダー視点で見ることが私は非常に重要だと思っています。

例えば居住環境です。限られた部屋数で妻と夫がテレワークをするときに、どちらがどういう部屋を使っているのか。これまでに聞いたのは、夫の仕事のほうが大事だということで、妻は風呂場で一生懸命静かにテレワークをしたり、コンファレンスをやったりということです。居住スペースを男女間でどういうふうに分配しているのか。また、3度の食事を誰がつくって誰が後片付けをしているのか、家事にかかる時間は妻と夫でどのように違うのか。比較的手がかかる未就学児がいる御家庭では、どちらが世話をしているのか。生活時間調査から見えてくるような、家庭内でどのような性別役割分業が起こっているのかをしっかりと見極めないと、男性と女性でテレワークの意義というか、活用の仕方が全然違ってきます。この視点は非常に重要だと考えております。

男女共同参画局で御準備くださったデータからもいろいろと読み取れるのですが、例えば28ページのスライド、子育て世帯で家族と過ごす時間の変化と子育てのしやすさ満足度の変化というところで、男女で全然違う、真反対な結果が出ているのです。男性の場合は、家族と過ごす時間が増加したほうが満足度の低下幅が小さいのだけれども、女性の場合は、過ごす時間が増えたほうが満足度の低下幅が大きい。これは一体何を示唆しているのか。

それから、19ページの無職者の自殺者数の推移というところで、主婦の自殺者が増加しているというのは大変気になる状況です。この背景にはどういうことがあるのか。家庭内での力関係がどのように作用しているのか。

14ページ目、DV相談件数も増えているということで、家庭内でのテレワークの時間が増えたり、家庭内で男女が共に過ごす時間が長くなった場合に、ジェンダー視点から生活時間の使い方、家事の分担の仕方、暴力の状況、そういったことをちゃんと見ないと、一概にテレワークが男女にとっていいとは言いきれません。非常に重要な視点だと思っています。

次に、女性の就業です。民間企業の動きというのは早くて、管理職というよりは今は役員レベルで女性比率を上げるというのが世界的には大きな動きになっています。日本でもこの動きはかなり加速していて、例えば役員の女性比率を30%にということを掲げて活動している30%Club(サーティパーセントクラブ)に入っているような企業などを見ますと、従来の女性の両立支援では管理職に就く女性は増えないと理解されています。例えば、女性の時短勤務を推奨するとか、育休が長期間取れるようにすると、むしろ女性が一人で子育てをしながら働くというワンオペを強化してしまうので、結局、キャリアアップの阻害要因にしかならない。だから、管理職、役員になる女性たちが育たない。女性両立支援が阻害要因であるということに気づかれた企業は、今はジェンダー平等視点のある取組みに転換しています。例えば、職場では、今まで職域、職務分離があったと。男性は基幹的な仕事をして、女性が補佐的な業務、広報、「女性ならではの」を期待される業務をするとい

う分離があったけれども、それをなくしていく。でも、その采配の背景には性別役割分業意識に基づいたアンコンシャス・バイアスがあるので、その弊害をなくすような研修をしていく。また、男性の育休取得を推進する。つまり、女性が家庭内のケアワークを担うことを前提として、さらに職場でも活躍してもらおうというのではなくて、男性と女性がフェアに家事も育児もできるような、そういう取組にシフトしている企業が増えています。

そういう動きも踏まえますと、「子育て中の女性」にフォーカスするのではなく、「子育て中の女性と男性」というジェンダー視点を持たないと駄目かなと思います。ありがとうございます。

○白波瀬座長 大変ありがとうございます。非常に貴重なポイントです。そこを最終的に報告書にしっかり書き込んでいければと思います。今、コメントということでありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

では、種部先生、その次に山田先生。

○種部構成員 ありがとうございます。

周先生に集中するのですがけれども、テレワークが定着していないというところが大変ショックな事実だということはこの報告書の中にぜひ入れていただきたいと思います。大チャンスで、日本にとって一番課題になっていたジェンダー平等に生かされないというのは非常に残念なことだと思います。

特に、私は地方にいる立場として、地方移住をとっても期待したわけでありまして。地方自治体はどこも、テレワークが推進されることによって、移住を期待しサテライトオフィスをつくったりしています。都会のテレワーク環境がよくないということが大崎先生のほうからもありましたけれども、小さなお家の中で2人でテレワークをやっていると、非常に環境がよなくて、女性にとっては仕事の能率も下がるだろう、欲求不満もたまるだろうという環境はよく分かります。地方はお家が広いです。富山県なんかは非常に持ち家率が高く、1人当たりの居住面積が日本一大きいと思うのですが、そこに移住を勧めたいという思いでサテライトなどを進めたところで、テレワークが定着しなかったら何の効果もないじゃないかと。これは地方にとっては非常に大きなショックな出来事だと思います。

これが進まなかった理由の一つかもしれませんが、地方では企業の大多数が中小企業です。恐らくテレワークが定着しなかった、あるいは在宅勤務はしているけれども、本当に仕事にはなっていないといえますか、テレワークといえますけれども、ただ単に持ち帰って多少やっているだけで、最終的には完全にITによってフルストロークの仕事在宅でやっているわけでは決してないということがあるのではないかなと思ったのです。

もし可能であれば、テレワーク、在宅勤務というのが続かなかつたところに、企業の大きさとか、どういう職種、職種は解析は多分されていると思うのですが、その企業の規模、企業の体力といえますか、そういうものを含めてもし解析があれば教えていただきたいです。

○白波瀬座長 周先生、いかがですか。

○周主任研究員 御指摘、どうもありがとうございます。

確かに、今回は大チャンスを生かせずに、せっかく上がってきたテレワークの割合がまた元に戻ってしまった。種部先生はショックだとおっしゃっていたこの現象について、JILPTの渡辺調査員はヒアリング調査をしたのです。なぜ一時期は3割近くになったテレワークの割合がこんなに急激に元に戻ってしまったのかを調べたら、実際は本当にちゃんと在宅勤務でできる体制を整えている企業は少数で、多くの場合は、今、種部先生がおっしゃるように、一時避難的に仕事を自宅に持ち込んで、ほぼ開店休業状態でやっている人がかなりの割合でいたのです。つまり、テレワーク率は一時的に上がったのですけれども、企業の中で全然テレワークできる体制もできていないし、自宅にもテレワークできる環境がないケースが多かったのです。

また、JILPTの5月調査によれば、男性や女性全体ではテレワークをしている人のほうが労働時間の下落幅が少なかったのですけれども、子育て女性に関してはほとんど影響がないことが分かったのです。つまり、特に子供を抱えている女性、子育て中の女性にとっては、テレワークをしていても、あまり労働時間がそれでセーブできるわけではないということは調査でも分かっています。

JILPTの高見研究員が、どういった企業で働いている従業員が7月になってもテレワークを継続したかという分析を行っています。JILPTのホームページでその報告をみることができましても、彼の研究によりますと、やはり大企業とか、従来既にテレワークできやすい体制がある企業で働く社員にテレワークは定着しやすくなっている。業種別でみると、情報IT産業など（当たり前かもしれないが）、テレワークのインフラを持っている企業で働く社員のほうが定着しているというような研究結果もあるのです。

今回はみんなが一斉に在宅勤務になる大チャンス逃したのですけれども、またのチャンスが残っています。コロナ禍が落ち着いている今の時期を利用して、ちゃんとテレワークできる体制を立て直すことが大事です。秋冬になるともう一回、フランスやドイツみたいに第3波、第4波が来る可能性があるのも、そのときにもう一回在宅勤務のニーズが高まるだろう。その備えで今こそ企業はテレワークできる体制をつくって、家庭の中でもテレワークできる環境をつくるのが大切です。そのサポートをする政策が必要かなと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

ちょうどこのテレワークのところで、大竹先生、何かありますか。実際に製造業とかで調査をされて。

○大竹構成員 テレワークが広がらないというのは今までの研究でも分かっている、確かに大企業とか研究開発をやっているところはテレワークで生産性が上がる。それから、海外で紹介した旅行代理店みたいなところは生産性が上がるということは分かっていますけれども、中小とか、そういう研究開発をやっていないところは生産性の上昇が小さいとい

うのは今までの研究でもあって、そういうところで特に女性が多く働いていたとすれば、その影響はあまりないというのは当然かなと思います。

もう一つ今回すぐに戻ってしまったということの理由は、コロナのショックがそもそも短期的だと予想していたというところがあるとすれば、人によってどのくらい新しい生活様式が続いていくのかという予想が随分違いますから、戻るのだと予想していたら、本格的にテレワーク体制に変えようというインセンティブはそもそもなかったのだろうと思います。だから、そういう見通しについての一致がないということが一つの理由かなと思います。

もう一つ私の調査でも分かったのは、上司が使わないと全然駄目なのです。だから、そこをちゃんとできるようになっているかどうか。もう一つ面白かったのは、テレワークに慣れるのは若い人なのですけれども、仕事の生産性が高く維持できるのは実は年齢が高い人なのです。だから、実際に会って事細かに指示を得てということが必要なのはネットワークがない若い人で、ネットワークが完成している人は別にテレワークでも生産性が下がらないというところがあるわけです。そこも、日本的雇用慣行がすぐ変わらない限りは、なかなか難しいだろうかなと思います。そういうのを一遍に全部変えていくのは時間がかかるので、そんなにがっかりしないで、長期的なきっかけの一つだと考えるべきかなと思います。

もう一つは、先ほどジェンダーの話があったのですけれども、確かにおっしゃるとおりなのですが、性別役割分業意識が残っているからいろいろな問題が起こっているのは事実なのです。しかし、先ほど申し上げたとおり、テレワークという選択肢があって、正社員の柔軟性が上がるということは、今までより職業の分断というのは小さくなっていく。家庭内の問題とか意識の問題はすぐには直らないので、そこは時間をかけて同時に直していくことは必要だと思うのですけれども、テレワークという選択肢があるから悪化するというふうには思わないです。もちろん別の問題が出てくるということは事実だと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

お待たせしました。山田先生、どうぞ。

○山田構成員 ありがとうございます。

大変興味深い資料で、私も周先生の資料に対して、どちらかというコメントに近くなるかもしれませんが、特に7ページの図表3の議論がいろいろあったと思うのです。私もすごく興味深く見せていただいて、一つの大きなインプリケーションで、子育ての女性であってもというか、日本の従来の考え方だと、特に女性は仕事がなくとも大きな問題ではないだろうと言われているのだけれども、そうではないというところをいろいろなデータで御指摘されていると思うのです。

これを改めて見ても、特に子育て女性のところの変化、要は5月末から7月末にかけてです。当然5月の状態は緊急事態宣言の影響がまだ残っているときなので雇用情勢が最悪のときで、その後7月は、マクロ的には若干戻ってくる状況ですが、働いていない人が多

いということですので、すごくこの問題というのが大きいのだなというのが改めて明らかになっている。あまり指摘されていないというか、見過ごされているところなので非常に重要だと思いました。

政策的インプリケーションを考えたのは、今、雇用調整助成金というのをずっと出し続けているわけですが、当然、これは必要に応じてある程度は延長する必要があると思うのですが、長いタームで見ると、少しずつ縮小して労働移動なり何かの方向に使っていくというのが妥当なのでしょうけれども、ここの子育ての女性のところで影響が大きく残っているということに対しての使い方というのは何かあるのかもしれないなど。

本来は、男女でしっかり子育て、家事を共有しながら、子育て女性であっても働きやすい、あるいはまさにテレワークということをしっかりやっていくという方向が大事なのでしょうけれども、現実問題として、さっきの議論でも地方の企業とか中小企業で小さいところというのはなかなか余裕がないときに、一つ集中的にそういうところで雇用調整助成金を延長して、場合によっては、本当は就業促進のための何らかの施策をやったほうがいいので、これに関しては副業をやってもいいとかがあるかもしれません。いずれにせよ、何かそういうふうなインプリケーションがこれから出てくるのではないかという印象を持ちました。

それと、やはり気になるのは、これを機会に非労化していく人が増えるということですね。女性の就労をずっと継続していくということは、まさに御指摘のように大事だと思うのですが、これが難しくなるので、そこに対して改めて目配せをする政策がやはり大事だなというのを本当に気づかせていただきました。ありがとうございます。

あと、これも興味深いなと思ったのは、次の9ページの下の方の図表ですが、7月の時点でどういうふうに前の雇用形態から次の形態にシフトしたかということで、正規の方は2割弱が非正規ということですが、いわゆる自営業はない。ところが、非正規の方の場合は9割ぐらい非正規なのだけれども、6%ぐらい自営業がある。この自営業というのは、いわゆるデリバリーとかのフリーランス、その辺りではないかと思うのです。

これはこれで一つ、新たな労働政策上の、重要になってくるフリーランスというところの示唆深いところがあって、この辺りをもうちょっと追加的な情報、具体的にどういうふうに働いているのかとか、継続してやられるのでそういうところを聞いていくといいのではないかと。もちろんフリーランスというのは物すごく多様なので、本来のインディペンデント・コントラクターみたいな人もいる一方で、疑似雇用というか、それよりもっと不安定な人もいるということなので、これを見るとそういう懸念が見てとれるのですが、ここをもうちょっと何かあればということです。

それから、長くなって申し訳ないのですが、テレワークのところで、これはサンプル調査なのでサンプルのいろいろなバイアスなどは当然あるので、その関係があるのかなと思っているのですが、15ページ、確かに7月の段階で急激にテレワークの比率

が下がっているというのが出ているのですけれども、ほかの統計を見ていると、中小は確かにそうなのですけれども、大手なんかは結構定着しているというデータもあるので、若干そのサンプルのバイアスがあるような感じはしました。

そう思うのは、低収入のところはむしろ低下しているのですね。そこはやや違和感があるので、これまで見たところで、何かサンプル上の特性があるのかというのがあれば、追加情報で教えていただきたいということです。

もう一点、大竹先生のアンケート調査は物すごく面白いと思って見ていたのですけれども、多分これからの話だと思うのですが、幾つかの企業にサンプルを取られてやられていったときに、要因を見ていくと、最初のほうに外向性とか性格の問題があったり、性別の問題、労働者その人の広い意味での属性みたいなファクターが書かれていて、下に行くと、特に一番下とか下から2つ目ですけれども、上司の使い方とか環境の問題があって、大きく分けると、本人そのものの属性みたいなファクターと職場の環境要因みたいな2つのファクターがあって、これだけだとまだなのでしょうけれども、追加的に分析されるのではないかと思うのですが、どっちの影響が大きいとか、そういうものが分かってくると、恐らく政策的というか、もし属性のほうが強過ぎることになってくると、職場を変えてくということの限界が出てくるわけですから、職場のところの影響が大きいということがちゃんと証明されてくれば、こういうところをいじると効果的な政策が打てるという話になってくると思います。リクエストでもないのですけれども、そういうコメントです。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

周先生、山田先生はコメントも多かったのですけれども、どうでしょうか。

○周主任研究員 まず1点目のコメントについてです。子育て女性の休業率が高止まりしている現状を考えて雇用調整助成金を全体的に減らしていく中で、子育て女性に限定してある程度手厚く支給するという政策提言は、確かに検討すべき提案の一つであると思います。

ただ、懸念すべきは、休業が長引くと、会社にとってこの人はいてもいなくてもいいような存在になることを意味しますので、失業のリスクが高まってしまう点です。雇用調整助成金で彼女たちの収入はある程度確保されるものの、仕事復帰のチャンスがより遠のいてしまう可能性があるため、根本的な解決にはならないと思います。だから、彼女たちの仕事復帰を阻害する要因は何なのか、その阻害要因を除去するような政策を考えるほうが、より彼女たちのためになるのかなと私は思います。

もう一つ、9ページの下の方の図表のほうで、失職した非正規雇用者の6%は自営業などに転換したという情報は非常に意味深いとおっしゃっていただいて、ありがとうございます。確かにとおっしゃるとおり、その中は多分フリーランスが多く含まれております。例えば、すぐ仕事にありつける食べ物の配達(Uber Eats)とか、そういうものは非常に増えているの

です。だけど、より細かい分析はJILPTの8月調査ではできないのです。12月調査では、先ほど少し言及させていただいたのですけれども、こういった失職者がその後どうなっているのかをより細かく追う調査をもう一本立てていますので、その結果が分かり次第、またJILPTのホームページで公表する予定になっております。

15ページのテレワークのほうですけれども、在宅勤務が全体的に元通りになってしまったというのはサンプルの代表性に問題があるのではないかと御指摘があります。確かにJILPTの調査は調査会社のモニターから調査対象者を抽出して、オンラインで行われたものです。だから、伝統の質問紙調査方法よりもサンプルの代表性にやや疑問視する部分があるのです。

ただ、その中でもJILPTは、モニターの中から年齢、性別、正規、非正規、居住地域という4つの属性で就業構造基本調査と同じように割り付けして回収していたので、オンライン調査でありながらもサンプルの代表性を最大限に確保しようとしていたのです。ただ、おっしゃるようにこのサンプルは中小に偏っている可能性が排除できないのです。私はまだ企業規模別の分布を見ていないのですが、就業構造基本調査と比較して、偏っているかどうかを見ればすぐ分かるはずですよ。高見研究員の調査で企業規模別でもテレワークがその後どうなっているかを調べていまして、先生のおっしゃるように、大企業のほうが7月末時点でも結構テレワークの割合は高く維持したままで、中小が元に戻ったか、元よりもちょっと低いレベルになっている場合もあるという感じになっております。

ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、大竹先生、お願いします。

○大竹構成員 私が性格の部分を入れたのは、テレワークに向いている人と向いていない人がいるのではないかと動機があって、私は別に外交的ではないのでテレワークは大好きなのですが、それで非常に苦しい思いをしている人がたくさんいるとか、あるいは新しいことが嫌いな人もいるというので、それはある程度そのとおりで、勤勉でないと、自分でコントロールできないと向かないとか、新しいことが好きでないとなかなか向かないというのは事実あったのです。だけど、効果量としては非常に小さいです。それが予想外に小さくて、そこは大したことがない。

むしろ、山田さんがおっしゃったとおり、上司が使っているかどうかとか、環境が整っているかどうかというのはすごく大事で、特にこの会社の中で技術系の人だと、すごく優れたコンピューターがちゃんとないとできないのですね。CADがちゃんと動かないとできないとか、そういうところがむしろ大きな障害だとか、情報にアクセスできないというほうが大きくて、私が最初に予想した性格の部分は大きしたことがない。誰でも慣れていくというところがあった。

特に年齢のところも面白いですね。若い人のほうが慣れるのではないかと。それはそのとおりなのですからけれども、生産性が発揮できているかどうかというのと全く関係がないと

いうのもあるので、そこは実は大したことがなかったというのが結果です。

○山田構成員 ありがとうございます。大変興味深いです。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、樋口先生、どうぞ。

○樋口理事長 山田さんからの質問でちょっと補足です。

周さんがおっしゃるように、12月調査に期待して欲しいというところですが、実は4月調査のところから個人調査でどういう人を調査したのかということですが、4月1日現在において雇用者、会社に勤めている人、及びそれとは別にフリーランスを調査しています。これは今回、フリーランスがどうなるかというようなところが議論になるだろうということで、それを1,000人ほど調査しております。

雇用者とフリーランスを比較したとき、やはり幾つか明らかになってくるところがある。例えば職を失った人の割合は明らかにフリーランスのほうが多かったということもございますし、あるいは所得の減少の影響というのも非常に大きく表れていたということで、ここは4月のところでは、もともと連合総研がやっていたサンプルを、今度は我々JILPTのほうが追跡をしているというようなやり方だったのですが、フリーランスだけは追加させていただいて調査をしているということで、その特徴が割とはっきりと表れるようになってきた。

周さんがおっしゃるように、転職先の移動について、これはフリーランスかどうかということについては12月調査を見ないと何とも分からないというところがあります。フリーランスのところをどういう補償したらいいのか、どういうやり方があるのかというところは、まさに女性もかなり入っていますので、男女局としても注意して見ていただきたいということでもあります。

もう一つテレワークのところが大きく減少している。これはまさに個人調査の結果で出てきたということですが、一方で企業調査もやっています。企業調査においても、このテレワークを実施しているかどうかというような質問に対して、急激にそれが減少している。特に中小企業を中心に減少しているということがありまして、個人調査と企業調査の2つを合わせて、私どもは減少しているのではないかという判断を下しているところです。

以上です。

○白波瀬座長 大変ありがとうございます。貴重な情報でした。

あと、松田先生と武藤先生のお声を聞きたいのですけれども。

松田先生。

○松田構成員 よろしくお願ひいたします。

一つ一つ詳細なデータの分析をお聞かせいただきまして、大変勉強になりました。ありがとうございました。

ただ今フリーランスのことがありましたけれども、地方においてUターンやIターンした若い女性が就職するというよりも、自分の今までのキャリアを生かして個人で創業する

方が増えているような気がいたします。そういった方々が今回のコロナの影響でどういうことになっているのかというのは、12月調査をしていただけるということですので、その辺りは非常に興味を持って見ていきたいと思います。

もう一つデータとしてもしお願いができればですけども、都市部と大企業と地方の中小企業との違いがあると思います。先ほど種部先生がおっしゃいましたように、地方は中小企業が大多数であります。山形県におきますともう99.9%が中小企業で、その中でもほとんどが小規模事業所であります。そういったところで、大企業あるいは首都圏にある大企業と肩を並べてテレワークを進めようといっても、なかなか進まないというのはやはり現実としてあります。

さらに言えば、最近いろいろと調査している中で分かってきたのですが、小規模事業所の事業主の方々は残念ながら就業規則の整備すらきちんとできていないところも多いという実態があります。そこで、昨年、今年あたり、山形県では商工労働の関係部局とも連携しながら、ローリング作戦ということで、製造業をはじめとしたいろいろな中小企業を直接回りまして、そこで就業規則の整備を勧めてみたり、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を勧めてみたり、そして、就労の促進と、例えばこれまで女性が就労するものではないと思われていた分野への雇用、そういったところも掘り起こしてマッチングするというような事業を社会保険労務士さんに委託しながらやっております。

企業のお話を伺う中では、制度はできても、それを実際に雇う側の事業主の方々の意識とか、そもそも、人手もないということもありまして、進まないというところがあります。そこにできるだけ寄り添い、具体的な、技術的な支援も必要なのではないかなと思っております。

もう一つですが、女性の労働者が仕事を辞めてしまった背景としては、就業の継続ができなかったということで、今のデータにも様々ありましたように、非正規の方が多いということがありましたけれども、その他に妊婦の方がコロナの感染に対する不安からお仕事を休みたいと申し出ても休めなかったということがあって、それで辞めてしまったという事例も聞いております。

その際、政府のほうでは、今回のコロナの関係が理由だとしても、不安があれば、医師の意見書があれば休業補償をするというような制度を臨時的につくっていただいたと思います。それで、たしか12月ぐらいまで延長したと思うのですが、またそれも切れてしまいますので、その後の対応も必要だと思います。

それから、先ほど、大崎先生が女性だけに限った制度を進めることが逆に進まない原因ではないかというお話があって、なるほどと思いました。例えば、このたびのコロナの感染拡大期において、育児休業を1年取って職場復帰をしようとしたけれども、保育所でも、できる限りの感染防止策をとっている時期でもあり、登園自粛を求められていたり、また、保護者としても乳児を預けて働くことに不安があったりして、育児休業の延長を申し出ても、職場のほうではなかなかそれが認められなくて辞めざるを得なかったという事例もあ

りました。

育児休業の延長は、待機児童になってしまっていて、保育所への入所がかなわなかった場合に限って認められていますが、男女にかかわらず臨時的に今回のコロナの感染症によるような事情も考慮していただくことで、雇用が守られることもあると思います。

私ども地方自治体としてもいろいろ施策を考えているところではありますけれども、不便を感じている方々に寄り添った支援も考えていく必要があると思っておりますので、意見として述べさせていただきます。

○白波瀬座長 貴重な意見をありがとうございます。

では、武藤先生、いかがですか。だんだん時間がなくなってきたのですが。

○武藤構成員 武藤です。大変勉強させていただきました。ありがとうございます。先生方の調査結果をまとめて伺えて、感銘を受けております。周先生のご研究、樋口先生の調査とも、この先も楽しみにしておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

一つだけ瑣末なことですが、周先生のスライドの16ページにワクチンによってどうなるかということをお書きになっていたと思ひますが、ワクチンを目標として設定することは難しいと考えています。ワクチンは、健康な方に打つものなので開発にも検証にも長い時間がかかりますし、その過程では被験者が深刻な副反応を生じるなどの落胆する出来事もたくさん起きてくるかもしれません。なので、あまりこれをゴールと位置づけないで、うまく付き合っていくことを考えたほうがいいのかという感想を持ちました。

それから、大竹先生のお話にあった、これを機に大きく変えていくのだという前向きなメッセージには賛同します。今、新型コロナの様々な見通しをみても悲しいことばかり書いてあるのですが、いい未来を創るきっかけにしていきましょうというメッセージは強く打ち出していただいたほうがいいのかと思います。ビッグファイブのお話は楽しかったです。ありがとうございます。

最後に、山口先生のお話ですが、7ページにありました休校判断についての御提言、女性の就業とか子供の教育に対する視野も入れた判断基準のところは全く大賛成です。あと、休校・休園を最小化する防疫対策の予算措置というのも本当に大賛成です。

感染に強い保育園、こども園、幼稚園を目指そうということ、これは物理的な対策だけでなく、保育士さんと園児たちを守り、保護者も含めて前向きに向き合える心構えも含めたほうがいいのかと考えます。保育園は基礎自治体が管轄なので、勘どころを押さえた感染対策が迅速に入っていく仕組みがないのではないかと感じておりました。感染対策の専門家から手の抜きどころを教えてくださいということが子供たちにとって必要で、それを親御さんにも納得してほしいです。親御さんも保護者も、念のために、念のためにと言えば言うほど、足を引っ張り合って、結局は、ケア労働を支える女性たちにとって大変な負荷になる、というのがずっと強く感じてきた問題意識です。以上です。ありがとうございました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

山口先生、何かコメントはありますか。

○山口構成員 あります。拾っていただいてありがとうございます。

武藤先生、私は感染症に関しては当然素人なので、気にしないでいいのだったらいいなと思ってお話を伺っていたら、そのとおりだということですね。一般の方にいろいろお話しする機会はあるのですが、ご指摘の点を説明するにはどの資料を参照したらいいでしょうか。例えば感染症対策の素人の山口が言っているのでは世の中の人には誰も信用しないわけです。それなりの専門家の方が書いたものがあって、ここに書いてあるよと、子供たちの学校とか保育園に関しては問題ないのだという専門家の方がきちんとコメントをまとめていただいたものを教えていただければ、事あるごとにメディアに対してそれを紹介して提言していきたいと思うので、教えていただければと思います。

○武藤構成員 ありがとうございます。大竹先生とご一緒している分科会の「5つの場面」がいいと思うのです。後ほど共有します。特に子供は強調されていなくて、ただ、子供も同席しているような、家族で飲み会とか親戚の集まりとか、そういう場面では気をつけていただきたいという趣旨で書かれています。それを使っていたらいいのではないかと個人的には思います。

○山口構成員 武藤先生の名前も引用していいですか。

○武藤構成員 それは分科会の名義で出しています。私の名前では信用にならないですけども、分科会ということで。

○山口構成員 そういうものがあれば、全員ではないですけども、説得される方もいらっしゃると思います。正しい情報がどこにあるのか、よく分からない部分がどうしてもまだあると思いますので、ありがとうございました。

○武藤構成員 ありがとうございます。

○白波瀬座長 大変ありがとうございます。

今日も時間が足りなくなってきたのですけれども、大臣、ここで何かございますか。せっかく専門家もそろっておりますので、どうでしょうか。

○橋本大臣 ありがとうございました。

今日はマスコミはいないそうなので、このままコメントと御挨拶をさせていただきます。

白波瀬座長、本当にいつもありがとうございます。また、樋口理事長と周先生、そして山口先生、大竹先生から貴重な専門分野の深い知見やデータを示していただきながら御説明いただきまして、本当にありがとうございます。

先生方の意見交換を聞かせていただきまして、大変勉強になりました。改めて本当に勉強になりました。

今回のコロナの対策をしていくに当たりまして、実際にはもともとあった多くの問題点、こういったものがこのコロナの対策によって顕在化されてきたのではないかなと感じております。

特に、こういったことに気づきを得たわけですから、これを一つの大きなチャンスとし

てしっかりと問題点を注視していきながら、どのように解決していくかということが非常に大事だと思いました。

大竹先生からは、政府の会議をこういうリモートでやるということ自体が大変な、ある意味での進歩ということではよかったのかと思いますけれども、そういうふうに言っていただきまして、やはり私自身もやればできるのだなと感じております。特に4月、5月は、あの官邸の閣僚会議がリモートだったのです。初めてですね、閣議もリモートで行われました。閣僚の皆さんもびっくりしておりました。そして、官邸からの中継によりまして、それぞれの政府の会議もかなりリモートでやっておりました。総理と官房長官と主催する閣僚が官邸に来まして、あとはそれぞれの省庁がリモートで参加していただく意見交換というものでそれが決定されていくということになりまして、今後、これからの新たな働き方改革という意味においても、政府がその動きを止めない、そしてその問題点にどのように解決策を持っていくかということを専門家の先生方の御意見をいただきながらしっかり取り組んでいかなければいけないと思いました。

今日も本当にありがとうございました。これからもぜひよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

今、予定時間2分前となりましたので、これで今日の会を終わらせていただきたいと思っております。あと1時間くらいかけて、いろいろ質問し議論したかったというのが本音ですけれども、それはまたの機会ということで、本当に今日はありがとうございました。これにて第3回の会合を終わりたいと思っております。ありがとうございました。