

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第5回）
議事次第

令和2年12月24日（木）
14：00～16：00
（オンライン開催）

- 1 事務局からの説明
- 2 労使団体からのヒアリング
- 3 委託調査について
- 4 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 緊急提言に係る政府の対応状況・関連施策
- 資料3 日本経済団体連合会提出資料
- 資料4 日本労働組合総連合会提出資料
- 資料5 令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症対策に関する調査」中間報告書

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第5回）
議事録

- 1 日時：令和2年12月24日（木）14:01～15:57
- 2 場所：中央合同庁舎第8号館 8階 特別中会議室
（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 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 山田 久 | 株式会社日本総合研究所副理事長 |
| 説明者 | 大山 みこ | 一般社団法人日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部上席主幹 |
| | 同 井上 久美枝 | 日本労働組合総連合会総合政策推進局長 |
| 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
労使団体からのヒアリング
委託調査について
意見交換
 - 3 閉会

○林局長 では、お時間になりました。よろしいでしょうか。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして、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5回の会合を開催いたします。

本日も、橋本大臣に御出席いただく予定でございます。橋本大臣には終盤に御挨拶いただきますので、よろしく願いいたします。

本日は、事務局からの説明の後、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）のソーシャル・コミュニケーション本部の大山みこ上席主幹と、日本労働組合総連合会（連合）の芳野友子副会長は今日は御欠席ですけれども、井上久美枝総合政策推進局長に御参加いただくということで、よろしく願いいたします。

新型コロナの下での企業における働き方の変化や、働く人の仕事と暮らしへの影響について、それぞれ現場の状況についてお話をいただきます。

次に、令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症対策に関する調査」につきまして、筒井先生からお話をいただきます。

その後、意見交換を行うという形で進めさせていただきたいと思っております。

閉会は16時といたしますので、皆様、よろしく御協力のほどお願いいたします。

では、早速でございますけれども、事務局から説明をお願いいたします。

○矢野室長 事務局、調査室長の矢野でございます。資料1と2について御説明させていただきます。

まず、資料1でございます。こちらはいつもの資料ですけれども、まず1ページ以降の就業面の動向につきましては、10月の労働統計をアップデートしておりますので、適宜御参照いただければと思います。

続きまして、17ページ以降、自殺者数の推移について御報告をさせていただきます。前回の研究会で10月の自殺者数の状況について、暫定値ということで報告いたしました。その後、内訳も出てきましたので改めて御説明いたします。

まず、自殺者数は男女とも10月に大幅に増加しました。女性は、対前年で413人の増加となっております。そして、11月は、10月からは減少したものの、対前年で見ると6か月連続で増加を続けているという状況となっております。

18ページを御覧いただきたいと思います。こちらは年齢階級別でございます。女性は右側になりますけれども、10月は、40代、50代をはじめとして全世代で増加しているという状況となっております。

19ページでございます。職業別で見ますと、10月、11月は、実数値で見ますと無職者等の増加が多いわけですけれども、増加率で見ますと雇用者の増加が大きいのことが見られます。右側の茶色の部分、女性の被雇用者・勤め人でございますが、10月は183人ということで前年から89名の増加、11月は139人ということで前年から37名の増加となっております。

実数では無職者の自殺者数が多いわけですが、その内訳が次の20ページになります。無職の方の中で、こうして見ますと、右側の女性の水色の部分主婦の増加率が高いという状況です。10月が143人ということで、前年同月からプラス59人となっております。

21ページ、学生・生徒の状況です。学生・生徒につきましては、8月に女子高生の自殺が大きく増加したということで御報告をさせていただきましたが、この11月も、右側を見ていただきますと、黄色の部分、16人と、去年は4人であったところがプラス12人の増加となっているということで、御報告させていただきます。

資料1につきましては、その他はアップデートしたものを御覧いただければと思います。続きまして、資料2でございます。「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」緊急提言に係る政府の対応状況・関連施策でございます。

本研究会の「緊急提言」につきましては、前回の11月16日の第4回の研究会で先生方に御議論いただきまして、その後、取りまとめが行われまして、11月19日に、白波瀬座長、永濱先生から、橋本男女共同参画担当大臣に直接手交いただきました。

その後、内閣府から各省庁に発信を行いました。また、武藤先生の御尽力によりまして、早速、その日の夕方に開催されました厚労省の新型コロナウイルス感染症対策アドバイザリーボードの資料に盛り込んでいただくとともに、コロナ分科会でも報告が行われました。

その後、11月21日に開催された新型コロナウイルス感染症対策本部におきまして、橋本大臣から研究会の「緊急提言」につきましては、総理、関係閣僚に報告を行い、対応をお願いしたところでございます。

その後の状況につきましては、お手元の資料にありますけれども、左側が緊急提言で、右側が政府の対応状況等でございます。今月、12月8日に閣議決定されました総合経済対策や第3次補正予算、そして関連施策を対応して記載していますので、御参照いただければと思います。

なお、資料2の⑬に記載をしております、山口先生からお話のありました総務省の労働力調査の個票データの利用につきましては、調整を進めた結果、申請の手続が終了しまして、データを先生にお送りさせていただいたところでございますので、御報告申し上げます。今後、山口先生の研究の成果につきましては本研究会で御報告をいただければと思っておりますので、改めて御相談をさせていただきます。

事務局からは以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

皆様の御協力を得て、このような形で緊急提言をすることに至りまして、その後も先生方それぞれのところで御尽力いただいて、動きの後押しを少しだけでもできたかなと思っています。

ただ、これからが重要ということで、山口先生のほうにも個票データが行ったわけですが、本研究会の実質的な提言が期待されるということですので、改めて皆様の御協力を得たいと思います。ありがとうございます。

では、皆様からのプレゼンテーションをお願いしたいと思います。時間が限られておりますけれども、よろしく願いいたします。

まず、経団連の大山様からお話をいただきます。

大山様、どうかよろしく願いいたします。

○大山氏 御紹介いただきました経団連でダイバーシティ政策を担当しております大山みこと申します。本日は、このような機会をいただきまして、ありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。

内閣府の事務局の方から事前に御依頼いただいております、大きく3点につきましてお話しさせていただきます。1つ目はコロナ禍での企業を取り巻く環境の変化、これは少しマクロ的なお話になります。それに続いて働き方の変化、そして、そこから見えてくる課題についてお話しさせていただきたいと思っております。

今回のコロナ禍を契機に、改めて、グローバルベースですけれども、企業の経営者、また投資家も含めて、今、関心を集めておりますテーマの一つが今後の資本主義の在り方でございます、いわゆる従来型の資本主義からマルチステークホルダー重視の新しいサステイナブルな資本主義への転換というものが模索されております。

この変化の背景には、コロナ以前からなるのですけれども、大きく4つのメガトレンドとして、デジタル・トランスフォーメーション（DX）の進展、経済社会構造の変化、地球環境問題意識の高まり、そして人々のマインドセットの変化というものがございます。特に、現在、拡大しつつある国家間、世代間を含める様々な格差というものがこれまでの資本主義の在り方を見直す大きな要因になっていると思っております。

このメガトレンドですけれども、もちろんコロナ禍によって突然生じたものではございませんが、まさに今回のコロナを背景に世界各国でより明確に認識されたということ、また、変化のスピードが急激に加速されているということが注目されると思っております。特にデジタル化、地球環境重視の動きというのは、日本の菅政権はもとより各国でも政策の中心軸になっていくと見込まれております。

日本の経済界といたしましても、これまでにないこうした変化をネガティブに捉えるのではなくて、ある意味前向きに大きなチャンスと捉えて切り込んでいかなければいけないと思っております、その鍵を握るのがDXの力です。社会課題を解決するコンセプトとして、また未来社会コンセプトとしてSociety5.0というものを経団連としてはこれまでも提唱しております、これは国連のSDGsの達成にも資するものと考えております。

今年の3月に経団連では、東京大学とGPIFと共同研究を行いまして、DXによるSociety5.0社会の実現に向けて、昨今、ESG投資というものが急速に拡大しているわけですけれども、もともとヨーロッパのネガティブ・スクリーニングというものにとどまらず、より一歩進化させて、人々や社会の課題を解決するイノベーションにどうお金を回していくかという視点から、どういったことが必要なのか、課題について研究を行いました。

その中で、これは慶應大学の野村浩二先生に経済試算をしていただきまして、今後成長

が見込まれる分野として試算をしたのですけれども、とりわけ次世代ヘルスケアです。こちらは2030年には約36.2兆円の成長機会がもたらされるということ。また、2番目に大きいものとしてスマートモビリティです。これも自動運転や水素自動車、EVの開発など、今後大きな成長が秘められておりまして、これも約21.3兆円の成長機会がもたされると試算してございます。

こういった成長が見込まれる分野を積み上げていきまして、2030年には新たに250兆円のGDPの押し上げ効果が期待されるという試算の結果が出ております。

また、ちょうど先月ですけれども、経団連のほうではこういった未来社会に向けて具体的にどういった成長戦略が必要なのかという新成長戦略を公表させていただいております。2030年までに必要な5つのアクションとして大きく整理しました。

1つはDXを通じた新たな成長、2つ目が働き方の変革、3つ目が地方創生、4つ目が国際経済秩序の再構築、5つ目がグリーン成長でございます。

この中で、とりわけ2つ目の働き方の変革ですけれども、これはサステナブルな資本主義を実現するまさにカギとなるものにダイバーシティ・インクルージョンを位置づけておりまして、その中でとりわけ女性活躍に関連して、これを推進していく上での具体的なメルクマールとして2030年までに役員に占める女性の比率を30%以上にするを指すというように提言させていただいております。今まさにそれをどう具体的に実現させていくかの検討を進めているところでございます。

それと併せて、10月には経団連の会員企業を対象に、ビフォーコロナ、アフターコロナの企業のダイバーシティ・インクルージョンについてのアンケート調査を行いました。

その中でとりわけ注目したい点が、まさにダイバーシティの取組を進めていた企業ほど、今回のコロナの対応にもスムーズに対応できたという傾向が見られ、具体的に各企業から具体的な事例等もいただいている状況でございまして、まさに労働環境の柔軟さ、レジリエントさというものが危機対応能力としても発揮されたと考えております。

次に、働き方の変化でございます。皆さん肌感覚的にもお分かりと思っておりますけれども、まさに労働環境の整備といったところで、もともと多くの大企業では柔軟な働き方に向けて様々な制度が整備されておりました。ただ、コロナ禍を契機に、例えばリモート勤務、フレックス、時差出勤などの制度の“活用”が一気に進んだという状況です。

同時に、こういった新しい働き方を実践していく中で様々な課題も浮き彫りになりました。例えば、やはり顔が見えない中で仕事をするため、社員間での仕事の内容や量の十分な把握が今までできていなかったところが露呈し、それを工夫するような取組とか、また、社員間での円滑なコミュニケーション、デスクの横にいる人とは簡単にチャットができたものが、遠隔ですとそうはいかないので、それを工夫してどうコミュニケーションを図っていくか。例えば、Teamsのチャット機能を使うとか、そういったいろいろな習慣を工夫しているという状況でございまして。こういった側面では、ある意味、コロナのプラスの部分として柔軟な働き方の仕組みづくりが加速したと考えております。

ポストコロナ時代に向けてということですが、今プラスの面をお話しさせていただきましたが、一方で、もちろんこの検討会でご議論いただいております様々な深刻な課題があることも承知してございます。

例えば、コロナ禍で男性よりも女性に家事・育児の負担が増したという事実は避けられないと思っております。これはニッセイ基礎研の調査を引用させていただいているのですが、男女ともに全体では、2割弱で家事時間が増加している中で、男性では10～15%増加していたのに対し、女性では25～30%と、負担感に男女差があるということ。

また、ポストンコンサルティングの調査では、こうした現象は日本に限ったことではなく、欧米でも同様の傾向が見られておまして、女性は男性よりも週に15時間も多く家事に時間を費やしているという現実がございます。

ただ、この根底には各企業が個社ベースではなかなか解決することが難しい、根深い社会的課題があるということも認識しておまして、経団連のアンケートでも、どのような社会制度の見直しが必要なのかということについて尋ねてみました。

その中で、社会制度の見直しの根深い問題として、やはり性的役割分担意識とかアンコンシャス・バイアスを払拭するための仕組みづくりが欠かせないのではないかという意見が大変多く寄せられております。

その具体的な要望内容でございますが、一番多かった要望がベビーシッターとかハウスキーパーを雇った場合の費用の一部を控除する、いわゆる家事支援税制の創設です。2つ目に多かったのが、配偶者控除制度の見直しということでございました。

こういった家事・育児支援税制については、これまで日本ではまさに家事・育児を外注することは悪だとか、もしくは富裕層のやることだとか、そういった意識がまだまだ多かったと思います。私が着任した2015年も、当時、これは提唱したいと思っておりましたけれども、経団連の事務局の中でも、同年代の男性であっても、こういったことには抵抗感があって、これはまるで女性が楽をするための施策なのではないかとか、なかなか受け入れてもらい難い部分があったのですけれども、5年たって大分世の中の風潮は変わってきているかなと思っております。いわゆる家事はまさに所得を生み出すための必要経費なのだという認識に立った制度づくりも一考の余地があると思います。

後者の配偶者控除制度についても、すでに共働き世帯がマジョリティーになってきている現実を踏まえた制度の見直しについて、大きな問題だと思うのですけれども、検討していく必要にきているのではないかと考えております。

また、企業としても何ができるのかといったところで、コロナ禍で働き方へのいろいろな課題に対するサポートはもちろん試行錯誤しております。ただ、家庭内の話となりますと、社員個人もなかなか会社側に言いにくいとか、会社側もプライバシーに配慮しなければいけないといった、両方なかなか難しい側面がある中でいろいろ検討を進めていかなければいけないと思っております。一つユニークな事例を御紹介させていただきます。

中には御存じの方がいらっしゃるかもしれませんが、これは女性の起業家が立ち上げたベンチャーで、TPO社が提供しているユア・コンシェルジュサービスというものがございます。こちらは企業との法人契約で、企業側は社員に対して福利厚生の一環としてこちらの会社のサービスを提供しているという形になっております。これは社員個人が、どんな小さなことでもいいのです、何か家庭内のことでも、プライベートなことでも、こんなことをやってもらいたいとか、悩みがあるとか、そういったことをこちらの会社に相談をするとサポートしていただけるということで、まさにコロナ禍で、家庭内で女性はもちろん、男性も含めて皆さんいろいろなストレスを抱えていらっしゃると思いますので、そういった様々なニーズを外部の力を借りるということも一つの策として行っている取組としてご紹介させていただきました。ぜひこういったいろいろ新しく出てきているビジネスも活用しながら、企業の取組をより一層深め、問題解決を図っていかれたらと思っております。

以上でございます。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、引き続き、連合の井上局長のほうからお話をいただきます。また10分程度ということですが、どうかよろしく願いいたします。

○井上氏 改めまして、本日は貴重なお時間をいただきましてありがとうございます。

私のほうからは、今、連合として取組をしていることに関してお話をさせていただきたいと思っております。

現在、連合の中に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」を9月以降立ち上げて、様々な取組をしています。もともと連合のビジョンに、「まもる」「つなぐ」「創り出す」というキーワードで、雇用を守ること、あるいは離職や、社会と労働者をつなぐこと、そして新しいイノベーションを創り出すことということでビジョンがあるのですが、それに基づいて、例えば政策面でいくと、失業なき労働移動のスキームや税制の対策。あるいは、「つなぐ」というところでいくと、連合には労働者自主福祉運動をやっている団体もありますので、そういうところとの連携。あるいは経団連さんとも連携させていただいておりますけれども、経営者団体や都道府県労働局との連携。

そして、「創り出す」というところで、特に私が担当しておりますジェンダー平等、多様性に関しては、コロナ禍とジェンダー平等問題に関する関係団体との連携・発信ということで、弁護士、研究者、あるいは女性団体や支援団体で御活躍いただいている皆様と意見交換を進めているところであります。

資料4の2ページ目のスライドは連合の「なんでも労働相談ホットライン」への相談内容を集約したものものですが、学校が一斉休校になったとき、緊急事態宣言が出たときに相談件数が多くなっています。特に3月は「解雇・退職強要・契約打切」がトップです。4月以降も同じように高い割合で続いています。それから、6月以降は「パワハラ・嫌がらせ」がトップとなります。

2位の「解雇・退職強要・契約打切」も依然高いのですが、トップの「パワハラ・

嫌がらせ」は、例えばコロナで店の売上げが下がって、直属の上司から、そっちから辞めると言ってくれたら楽なんだけど、ということで退職を強要というか、促される。それから、会社都合ではなくて、単なる自己都合退職にさせられそうだという女性のパートタイマーの相談など、退職誘導まがいの事例も含まれている点がありますので、ここは見逃せないと思っています。

雇用形態別でいきますと、4月から6月にかけてはいわゆる非正規雇用からの相談が6割強を占めています。職業別では、コロナ禍で大きな影響を受けているサービス業関係従事者、あるいは医療・福祉従業者からの相談が相対的に増加しています。

労働相談のトレンドを見ると、まさに社会や職場で起きていることがそのままストレートに反映されていることが見てとれるかと思います。

3ページ目では、インターネットで男女500名ずつの有効サンプルを集計したデータを少し紹介させていただきます。

コロナ禍によって保育園・幼稚園が臨時休園となったときの子供の世話の状況を聞きました。いずれも、「自分」と答えた女性、「配偶者・パートナー」と答えた男性ということで、休園時に子供の面倒を見ていたのは女性の場合は「自分」、男性の場合は「配偶者・パートナー」が最も多くなっています。ということで、女性の配偶者・パートナーはわずかです。コロナ禍で、女性の育児負担がさらに増したのではないかと分析をしています。

4ページ目は、テレワークに関する調査を行ったものです。テレワークの継続を希望するかどうかというところで聞いたところ、「希望する」が81.8%、「希望しない」が18.2%、ここにあります30代女性では89.6%と高い傾向になっています。

こちらの分析の視点ですが、同じ30～39歳の言わば子育て世代でも、男女で少し差があります。固定的性別役割分担意識が根強く、育児等の負担が女性にさらに偏る中で、必要性に迫られてやむなく希望している女性が多いのではないかと分析をしています。

5ページ目、同じテレワークです。テレワーク勤務の際、通常の勤務よりも長時間労働になることということで、これはプレス発表をしているものを、さらに小学生以下の子供がいる男性やいない女性を抽出して、クロス集計したものです。こちらを見ていただくと、小学校以下の子供のいる正規労働者のテレワークは、そうでない正規労働者よりも、テレワークの際に問題のある働き方（働かされ方）になる頻度が高く、しかもこの傾向は深夜の時間帯に仕事をするものの頻度以外は男女が共通となっています。そして、小学生以下の子供のいる人たちに特に重くのしかかっています。テレワークを伴う労働の負荷の高まりは、男性が家庭において家事・育児等を分担することを平時にも増して困難にしているのではないかと分析をいたしました。

それから、6ページ目も同じテレワークに関する調査です。高校生までの子供と同居している人たちが感じていることで、子供が家にいるときのテレワークに難しさを感じる程度には、雇用形態や性別による有意差はありませんでした。ただ、難しさを感じる理由として、テレワークのペースを乱さずに子供のニーズに対応することがとりわけ困難。子供

の昼食の準備をしないといけないから、子供が頻繁に話しかけてくるからといった要因を挙げるのは、正規労働者同士で比較しても、男性に比べて女性のほうが有意に多くなっていました。

このことから、手のかかる時期の子供を持ちながらテレワークをする女性労働者は、自身のテレワークに伴う労働の負荷の高まりに加えて、テレワークをするパートナーがいる場合には、そのパートナーの労働の負荷も高まっているので、男性の家事・育児等の一層の参入が難しくなって、通常時よりも量的に増大した家事・育児を、通常時よりも一層女性に偏った形で担当せざるを得なくなっているのではないかと分析をいたしました。

それから、7ページ目はコロナ禍における雇用に関する調査で、「コロナ禍の影響で、今年の賃金総額が減る見通し」は29.9%ですけれども、これは見ていただくと、男女ともに正規より非正規のほうが「わからない」と回答する率が多くなっています。これについては、正規の減少をもって影響を測る以上に、今後を見通せない非正規の人たちが「わからない」と言っている。その不安に着目すべきではないかと分析をいたしました。

8ページ目の、先ほど申し上げたコロナ禍におけるジェンダー平等課題に関する意見交換会ですが、このような意見が出されています。例えばテレワークにつきましても、急速に普及したテレワークで、政府あるいは企業も推奨する風潮にありますけれども、長時間労働の問題を含めて労働時間管理が二の次になっているのではないかと。その意味では、生活コアタイムに着目をして、そこへのアクセスは生活への侵害であるという観点が重要ではないかということ。

それから、一斉休校や男性の在宅勤務で、より女性の家庭内における無償労働の負担が増えているのではないかと。そのような状況が生まれるのは、想像力が働かない人たちが政策を実行していることに起因するのではないかとということ、非常に厳しい意見をいただいております。テレワークを実施しているのは、言わば恵まれた男性正社員や管理職で、専門職の割合が多い。女性や非正規には広がっていないということも指摘されました。

それから、ハラスメントや誹謗中傷、暴力です。出勤による感染を恐れる妊産婦の保護も重要ですし、あるいは育児休業明けで復職を求めたら解雇という事案も挙がっています。育児等を行っている労働者が排除される傾向は非常に危険だということも指摘をいただいております。

それから、女性や若年層の雇用ということで、女性かつ非正規雇用で働く労働者への影響が大きくなっています。飲食、通信、運輸、不動産、小売・サービス産業、そして低賃金かつ劣悪な雇用・労働環境に置かれている女性たちが非常に多い。清掃現場では防護服なしでの作業など、ストレス要因が感染リスクを高める悪循環にもなっています。

先ほどのデータでも御紹介がありました女性の自死の問題、それからとりわけ高卒女性の就職難も深刻な状況ではないかということ。また、非正規雇用の女性の場合は、すぐに弁護士にアクセスできないという問題もあるのではないかと御指摘もいただいております。

最後に、まとめです。「エッセンシャルワーカー」という言葉で称賛するというのではなく、正当な評価が必要だということで、均等待遇や同一価値労働同一賃金の実現のためのさらなる取組が必要だと。

それから、いろいろなデータがありますけれども、そもそもモニター調査では対象が限定されていて、本当の実態が把握できていないのではないかとということで、ジェンダー統計の重要性も必要だということ。

テレワークの課題については、先ほど申し上げましたけれども、女性や非正規労働者には広がっていない実態がありますので、性別、業種・職種別、企業規模別にきちんと分析をし、負の側面を明らかにすることが必要だと。さらに、その補足ですが、女性労働者の職業的キャリアが悪影響を受けたり、あるいは女性の無償・有償労働の負担が過剰になったりすることがないように、テレワークに伴う労働負担の増大を防ぐこと。テレワーク下でも、男性の育児・家事参入を促進すること。テレワークをする親に対しても、育児に関する社会的な支援を同様に供給することが必要だということ。

そして、信頼できる公的な相談体制の整備、あるいはNPOなどの民間レベルの取組の支援ということで、年末年始、特にこの点が必要になってくるかと思います。

中長期的には、やはり固定的性別役割分担意識の払拭、育児等を社会全体で支える仕組みを充実させることで、女性の雇用と所得を安定させることが重要ではないかと考えております。

少し長くなってしまいましたが、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。お時間を守っていただきましてありがとうございます。

大臣もお忙しい中、御出席いただいたみたいで、よろしく願いいたします。

○橋本大臣 よろしく願いします。

○白波瀬座長 次に筒井先生から、調査を実施した中間報告ということで御報告をいただきます。また、10分程度でちょっと短時間ですけれども、よろしくいいたします。

○筒井構成員 よろしく願いします。

今回、12月にネット調査を行いました。その点に関しまして、かなりはしりながらになるとは思いますけれども、報告をしていきたいとします。今回、インターネット調査を2種類行ったのですが、ここに表示されております①のサンプルについての御報告になります。

20～60代のパネル登録モニターを対象に、このページにございますように、世帯類型と年齢を国勢調査で割りつけて、その数を集めていくという手法でモニターに対する調査をしたということになります。世帯類型は、そこに書いてございますように、いわゆるシングルペアレントの家庭、父子・母子世帯を捉えることができるような割りつけということにも配慮がされていると思います。

これは基本属性のうちの職業情報です。男性、女性それぞれ、有職者あるいは雇用され

ている人の割合が、ここに書いてございますようにそれぞれ76.0%、54.8%、そのうちフルタイムの割合は男性は97.9%、女性は72.9%。これは恐らく日本全体の同年齢帯の代表値よりは女性の正規雇用比率が少し高めに出ている数値になっているかなと思います。

内容のほうに行きたいと思います。ちょっと急ぎになりますので、もし理解が追いつかないということであれば、恐縮ですけれども、配付されている資料を振り返っていただければと思います。

ここに書いてございますのは、緊急事態宣言中の時間の使い方の変化ということで、それ以前と比べてどうかということですが、男女を比べたときに、ここにありますように、女性でいわゆる無償労働の時間が増えたという割合が男性よりかなり高くなっている。他方で、家族と遊ぶ・くつろぐ時間も増えていますので、家族と過ごす時間、広い意味での過ごす時間の中に無償労働が入ってくるのですけれども、それが女性に関して男性よりも顕著に高くなっているということです。

仕事時間、家事時間の満足度ということであれば、実はそれほど大きな違いはありません。ただ、これは全体の集計ですので、恐らく満足されている方とされていない方が交ざっているということで、それは詳細にはまた中間報告以降に分析していくことになると思います。これに関しても、育児と家族と遊ぶ・くつろぐ時間の満足度は男女でそれほど変わらないという結果です。

ただ、個々に見たときに配偶者との家事分担に対する満足度ということであれば、明らかに女性のほうが低く出ているということで、この点は全体の満足度と少し違った傾向として、家事分担に関してはかなり女性は不満に思っている割合が男性よりは高い。同じく、育児分担に関しても同傾向が見てとれるということです。

これは総合的な満足度です。総合的な満足度に関しては、それほど大きな違いは出てこないということです。

これは緊急事態宣言中に不安に感じた機会という統計ですが、これも男女差が顕著に出ています。例えば、印がついているもの、育児・家事・介護などの負担、家計の先行き不安、仕事を失う不安に関しましては、これは検定はまだですけれども、明らかに統計学的に無視できない差が出ているということになります。

これはこの1か月ですので11月、12月あたりになりますが、これに関しても同様の傾向が見てとれるので、緊急事態宣言以降にも不安なり負担感が女性においてより高い割合で継続しているのではないかとということです。

これは緊急事態宣言を経て家事・育児に望むことということで、これも男女差が出てきて、配偶者にやはりもうちょっとやってほしいという声が圧倒的に女性に高いなどです。無償労働に関してはかなり不満が蓄積しているのではないかとという結果が見てとれると思います。

これは総合的な生活満足度と幸福度ですが、この数値になるとそれほど差が顕著に出てこないということです。もともと日本では、生活満足度なり幸福度は女性のほうが少し高

めに出るのですけれども、それと同じような結果が出ているということです。

仕事の継続意向に関しまして、これも顕著な差というわけではないのですが、女性に関してやはり仕事の変化があった、それから、転職したいと回答している割合は、ちょっとだけ高く出ているのですが、これが有意な差かどうかはこれから見ていくと思います。

収入の変化に関しまして、全体的に減少したというところが男女にかかわらず出ているというのは見てとれると思います。

就業時間、働く時間の変化に関しましては、男性がそれほど大きな変化がないのにもかかわらず、緊急事態宣言前、緊急事態宣言中、現在の変化が女性においてよく見てとれるということで、やはり女性が就いている職業において、しわ寄せというのは分からないですけれども、そこで調整されている可能性があるということです。

テレワーク実施率に関しまして、これはほかの統計でありますように、女性のほうが男性より少し少ないというところが見てとれるかなと思います。

飛ばしながら行きます。後で振り返ればと思います。

今回、統計の中でいわゆるエッセンシャルワーカー、あるいはそれに関連するデータを取ろうということで考えておりました。その結果、これは恐らく前から予測できたように、ここに書いてございます医療関係者あるいはケアワーカーに関して、やはり女性のほうが高い。これは当然の結果だと思います。

次は、ちょっと注意して見ていただきたいのですけれども、あなた自身の仕事について、ここに書いてあるような、例えば不特定多数の人と接触を伴うとか、感染リスクがあるとか、在宅ワークがしにくいとか、そういうことが当てはまるかということで一つ一つチェックを入れてもらったのです。ですので、これ自体は実はエッセンシャルワーカー度合いを表したものというよりは、コロナ禍においてよりストレスを感じやすいか、そういう指標になっているということで注意して見ていただければと思います。

その結果、これはちょっと予想とは違って、男性も女性も割合いろいろなところでストレスを感じている可能性があるということです。点数化した場合も、女性において男性よりすごく顕著に高いというわけでは実はありませんでした。ですので、いろいろな職業において、いわゆる狭い意味でのエッセンシャルワーカー以外にも、ここに書いてあるような事項に当てはまる人がそもそもいるということですね。この点に関しては注目していかなければいけないと思います。

これは便宜的に点数化したもので、先ほどに全部当てはまれば5点というふうに、ストレスフルな仕事と考えていいと思うのですけれども、その点でやると、やはりここに書いてございます医療や福祉業において一番顕著に出ているので、今、書いてある5つの候補が全て当てはまるということで、物すごくストレスがたまる仕事に就いている人がいるのではないかと思います。

これは業種ではなく職種別に見た場合も、かなりストレスが高い職業として、医師、医療関係者、ケアワーカー、それ以外ですと保安業というのが少し高めに出ているというこ

とで、先ほど申しましたように、ここに書いてあるのですけれども、エッセンシャルワーカー得点というよりは、コロナ禍においてかなりストレスがたまりやすい仕事ということで見えていただければと思います。

それから、母子世帯について特に注目したというところです。それに関しましては、パートナーがいろいろなサポートが受けられる可能性がある世帯よりは、シングルペアレント、特に女性の危機的な状況があるのではないかとということで、今回それを拾おうとしたわけです。

まず、職種別に見たときにやはり医療関係者が少し多いのではないかと。あるいは、ケアワーカーの割合がシングルペアレント、母子世帯において少し多いのではないかとということ。

それから、先ほどの得点で表したときに、これはエッセンシャルワーカー度合いというよりはちょっと違った指標なのですけれども、これに関しましては、配偶者がいる家庭、いわゆる二人親家庭の女性とシングルペアレントの世帯の女性を比べたときは、実はそれほど大きな差はありませんでした。男性、女性という差があるのですけれども、世帯類型ごとに何か特徴があるということではなかったということです。

ただ、これに仕事の変化や継続意向ということであれば、多少変化が出ている。特に右側の母子世帯においては、転職したいと答えている割合がそうではない女性に比べてかなり高く出ているので、やはり何らかのストレスとか働きにくさというのを特にこの世帯が感じている可能性はあります。

ここはあまり差がありませんので少し進みまして、総合的な満足度なり幸福度のところにはそれほど強く表れていないのですが、少し母子世帯のほうが低めに出ているということで、先ほどの転職意向のところなんかがあるのですけれども、やはり生きづらさというのをこの世帯が強く感じているのではないかと可能性は示唆できると思います。

かなり急ぎ足になりましたが、質疑応答のところでもまた補足できればと思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。大変たくさんの情報量ですのに、限られた時間でもありがとうございます。

それでは、皆様にかなり急ぎ足で御説明をいただいたのですけれども、先生方から御自由に質疑応答という形で残り時間を進めたいと思います。お一人できれば短めで簡潔にお答えいただくと、いろいろな方に質問していただけるのではないかと思います。どうかよろしくお願いします。画面上で手を挙げていただきまして進めさせていただきたいと思っています。

では、御自由にどうぞよろしくお願いします。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。それぞれ1つずつ御質問をさせていただきたいと思います。

最初に、経団連の大山さんのところですが、これから産業構造が転換していろい

ろな分野で成長が期待されるというお話があったのですけれども、ここで一つ重要な視点としては、いろいろな新しい分野が成長する上で、それに対応できるような人材育成みたいなものが私は非常に重要なのではないかと考えていて、その部分については、例えば経団連さんの中で、具体的な人材育成のところでは何かお話が出ているのかどうか。もしくは、それは公的なところがやるべきだという考えなのか。その辺をどうお考えなのかというのがもしあったら伺いたいというところです。

あとは連合の井上さんの御説明の中で、テレワークに対するプラスマイナスいろいろな面がよく分かったのですけれども、この中に出ていないテレワークのもう一つのマイナス面という意味から言うと、テレワークで残業時間が減って収入が減ってしまうみたいな面もあると思うのですけれども、それについては連合さんのスタンスではどのような対応を考えているのかというところが知りたいです。

最後が筒井先生のところですが、細かくて恐縮ですが、29ページのエッセンシャルワーカーのところ、医療・福祉業が一番得点が高いのは納得なのですが、運輸業・郵便業のところは結構高くて、ここは両面考えられると思うのです。航空とか鉄道といったところを中心に、接客とかそういったところが多い人の影響が出ているのか。一方で、eコマースなんかは広がって、むしろドライバーとかそういったところの運輸業なんかにとってはコロナがむしろ忙しさにプラスに働くとかいろいろあると思うのですけれども、どういったところでこの点数が高くなっているのかというところをお聞かせいただければと思います。

以上です。

○白波瀬座長 では、お一人ずつということで、大山さんからお願いいたします。

○大山氏 ありがとうございます。

今、御指摘いただきました人材育成のところは、経団連としても大変重要な視点と捉えて検討しております。一つは、新しい成長分野ごとというよりは、共通してある問題としては、デジタル化への対応というか、ITスキルとか、そういったところは共通することになってきますので、そちらについての人材育成プログラム等です。

また、これからは労働市場の流動性を上げていくことがマストになってくる社会になると思いますので、それを前提に労働市場改革も併せて検討していく必要があると思っております。

具体的には、社会人になる前の段階から教育が必要だと思っております。経団連のほうと産学で連携して協議会をつくり、新しい時代に向けてどういった人材育成が必要なのか、どういうスキルが必要なのか、そういったところを今検討させていただいております。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、井上さん、お願いいたします。

○井上氏 ありがとうございます。

残業時間が減って収入も減っているのではないかと御質問かと受け止めました。

連合の場合は、もともとテレワークに限らず、働き方改革の中で残業はできるだけ減らして、かつ残業手当分の財源は基本給にきちんと乗せて、毎月の賃金できちんと支払われるような、そういうことに取り組んでいこうということでこの間も対応しています。

今回テレワークで、残業をしたときに申請したのだけれども、勤務先に認められなかったという事例もアンケートで出ていますので、その意味では時間管理をしっかりと、テレワークで残業をしても、それがきちんと認められるような制度設計にしていかないと、ますます労働者の賃金が減ってしまうことになるのではないかと考えております。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

それでは、筒井先生、どうぞ。

○筒井構成員 ありがとうございます。

いわゆるエッセンシャルワーカーというタイトルで書いてございますスライドに関してということですが、前置きの、報告の中でも申し上げましたけれども、エッセンシャルワーカー度合いを表す統計はなかなか難しく、定義も難しいのですが、少し広い意味で運輸・郵便業、業種と職種に関しまして同じ項目でアンケート調査を行いましたので、実は詳細な統計はまだ分かりませんが、恐らく宅配等の増加ではないかという解釈が妥当なのではないかと個人的には思います。かなり業態としては伸びている。

ただし、ステイホームのリスクが一定の普通の家庭生活を送っておられる方は減ったのかもしれませんが、その代わりにどこかに転嫁されている可能性が表れているのではないかと思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。山田先生。

○山田構成員 日本総研の山田と申します。大変興味深い説明をありがとうございました。

私も1つずつお願いしたいのですけれども、大山さんに御質問したいのは、御説明の中でダイバーシティ・アンド・インクルージョンが進んでいる企業ほど、今回の状況に、うまく対応ができたというのは興味深い内容だったと思うのですけれども、そういうダイバーシティ・アンド・インクルージョンができている企業の特徴というのですか、最近いわゆるジョブ型みたいな話も出ていますが、そういうところの取組をしているところなのかとか、あるいはトップのリーダーシップなのかとか、そういう要件みたいなところでお感じになっているところを教えてくださいということです。

それから、井上さんも現場の声で興味深い内容を教えていただいたのですけれども、テレワークで実は長時間労働になってしまっているという話が出ていたと思うのですが、多分これは属性によって違うのではないかと。要は、年齢とか男女、あるいは就業形態、業界なんかの違いみたいなものもあるのかもしれませんが、どういうところで長時間労働

働が特に増えているように感じられるのかというところが、現場の声としてあれば教えていただきたいということでもあります。

筒井先生も、非常に大部で、私もまだ完全に把握し切れていないので、形式的な質問になるのですけれども、14ページのところで男女の差が結構出ていて、特に仕事を失うところは女性の割合が高いということですが、これは本来、就業形態に分けて見る必要があるのではないかと。今回はあくまでざっくりというふうな理解でいいかと。

もう一つついでに申し訳ないですけれども、エッセンシャルワーカーのところは面白いと思って聞いていたのですが、可能な範囲で具体的にどういう質問をしているのかというのを教えていただくと、あまり詳細過ぎるのだったらあれですけれども。点数をつけている前提として聞きたいと思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

私が聞きたいことを全部山田先生におっしゃっていただき、うれしいなど。

では、1人ずつ、大山さんのほうからお願いいたします。

○大山氏 山田先生、ありがとうございます。

こちらは、やはり共通項がございます。例えば女性活躍とか働き方改革とかは、政府がこういった政策を打ち出しているからやらなければという受け身な企業ではなくて、逆に、女性活躍、D&Iについては経営戦略としてやっていくのだという、まさにトップのコミットメントを強く打ち出している企業です。例えば、D&Iの推進について中期経営計画等できちんと明記していたり、トップがきちっとコミットメントして、ミドルマネジメントの壁を乗り越えて、きちんと下まで施策を下ろして社内に徹底している会社というところが共通していると思います。

そういった企業はやはり経営戦略として捉えているので、単に例えばD&Iをやっていることによって優秀な人材を獲得できるとか、そういう入り口だけの視点ではなくて、もっと深く、例えば、多様性を社内で広げることによって、そういった人たちのいろいろな面白いアイデアからプロダクト・イノベーション、新しい商品とかビジネスが生み出されるのだとか、それから、先ほども申し上げたとおり、まさにこういった多様な視点があることでリスク管理、危機対応能力、いろいろな感度に敏感になれるのだとか、そういったところまで掘り下げた形でD&Iをやっているというところが共通していると思います。

その具体的な施策として、時間管理を超えて、まさにスキルベースでジョブ型にシフトしている。それは管理職だけではなくて、きちんと一般社員も含めてジョブ型に舵を切っている会社が共通していると思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

次に井上さん、お願いいたします。

○井上氏 ありがとうございます。

業種別というのを調べていないのですけれども、労働時間に着目して調べたデータがありまして、仕事とプライベートの時間の区別がつかなくなるということ、それがあつたが71%、勤務時間の中に定められた休憩時間がきちんと取れないというのが53.6%、通常の勤務よりも長時間労働になるというのが51.5%ということで、業種とか男女別は出ていないのですけれども、ふだんの労働時間を超過したというケースが多いという傾向はみられました。

それから、深夜の時間帯、午後10時から午前5時に仕事をするというのが32.4%、勤務時間外に仕事に関する連絡を取ることが55.9%、その意味でも通常の業務よりもやはりテレワークのほうが、勤務時間が長くなっているという傾向が出ているということです。

1,000名のインターネット調査なので、掘り下げて出ていないものですから、今御報告できる内容は以上のとおりです。

○白波瀬座長 ありがとうございます。でも、1,000という規模の調査からでも重要な論点が出ているという印象を私は持っています。

筒井先生、お願いいたします。

○筒井構成員 ありがとうございます。

少し共有させていただければと思います。まず14ページに関しまして、かなり顕著なジェンダー差が出ているということです。仕事を失う不安とか、家計の先行き不安とか。

では、具体的にどういう女性において細かく出ているのかということですが、これは中間報告ですので、これから詳細な分析をしていくということなので、予想ができる範囲内でもあるのですけれども、正確な統計は最終的な報告の中で詳細なグラフなり表を提示したいと思います。

それから、具体的なエッセンシャルワーカーに関するところでの質問項目ですが、これはアンケート案というアンケートの選択肢の文章が出ていると思います。表からもある程度類推できるので、御自身の仕事について下記の内容に当てはまるかどうか、幾つでもということで複数選択ということで、当てはまるものは何もないというものも含めまして6つの中で選択してもらうということです。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

エッセンシャルワーカー度というのは、共通の一つの指標として考えていいのですか。それとも、筒井先生のほうで独自にお考えになったのでしょうか。

○筒井構成員 エッセンシャルワーカー度という言葉を使わないほうが本当はよかったのです。言い換えていただいて、表に出す資料のときは少し工夫しなければいけないかもしれません。

エッセンシャルワーカーの定義というのは、実は検討会において事前に10ページほどの資料を使ってかなり詳細に議論したのです。結局、明確な定義はよく分からないということになりまして、エッセンシャルワーカーをすごく広い意味で捉えたときに、コロナ禍に

において本当に必要とされる、ライフラインに関わるもの以外にも、いろいろなストレスを抱えやすい職業ということまでも併せて捉えていこうということで、必ずしもエッセンシャルワーカーに限らず、いろいろな仕事のしづらさというか、そういうところも拾っていこうという趣旨の統計になります。

○白波瀬座長 貴重な統計だと思うのですがけれども、誤解を与えるような指標となると困るので、少し検討が必要かもしれません。因果関係のところでも少し混乱があるようですし、本件については委員でまた議論をさせていただけるととても有益ではないかと思えます。ありがとうございます。

先生方、いかがでしょうか。種部先生、どうぞ。

○種部構成員 ありがとうございます。

経団連の大山さんに伺いたいところがあります。アイデアとして、これからニューノーマルな働き方に対して、家事・育児は、女性が全て担っている部分をアウトソーシングをし、これを福利厚生とするというのは私も賛成で、それをやることとテレワークがセットでなければ、テレワークにしたことの、例えば職住近接というか、近くなることのメリットが生かされないと思うのです。

これを社会制度全体に波及するよう、意識を少し変えてアンコンシャス・バイアスをなくさなくてはいけない。女性自身もアウトソーシングが悪いのではないかという刷り込みがあったりというところに言及いただいている、そのとおりでなと思っていました。大きな企業においては、これがESGのソーシャルの部分に加点される可能性があつて非常によいと思うのですが、地方なんかは中小が多くて、なかなかダイバーシティ・アンド・インクルージョンが進まない企業が圧倒的に多いのです。社会全体のアンコンシャス・バイアスをなくしていくということを考えたときに、中小に働きかける必要があると思っています。

そのときに問題になるのが、一つはトップのコミットメントというのが大きな企業に比べるとそこまで進んでいない。どう進めていくかというのがすごく大きな課題であるということと、もう一つは企業の体力だと思います。特に今、コロナ禍で非常に厳しい状況に置かれていますが、私はコロナであぶり出された様々な課題というのが反転攻勢の大チャンスだと思っていて、一つはDXなど先ほど御提言いただいたことがあるのですが、これを中小に対してやっていかないと、社会制度も含めて日本全体の変革は起きないのではないかと思っているのです。これを反転攻勢に持つていくためのアイデアを少し伺えればありがたいです。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

大山先生、どうぞお願いいたします。

○大山氏 ありがとうございます。

まさに同感、共感しております。私どももずっと女性活躍、ダイバーシティ・インクルージョンを検討していく中で、大企業はまさにおっしゃるとおり体力もある中でいろいろな制度が整備できるということはあると思うのですがけれども、やはり中小までを含めて、

あとは地方、そういったところまで広めていかないと、社会全体としてのうねりにならないという問題意識は大変深く共感しております。

そのときに何がキーになるのかというと、経営者のコミットメントをどう引き出すか。そのときに、きれい事だけだとなかなか進まないのです。やはり中小企業の経営者に響かせるには、D&Iをやればもうかるのだと。むしろこういった新しい時代に即した、まさにダイバーシティの考え方を取り入れて、ビジネスにメリットがあるのだということを訴えていかないと腹落ちをしないのではないかと考えております。

そんな問題意識も当初から持っていて、2017年に、これは経団連の会員企業をベースに、こういうD&Iを進めたことによってどんなビジネスメリットがありましたかと。それは、商品とかプロダクト・イノベーションもあれば、例えば工場でも生産性がこれだけD&Iを意識してやったらプロセス・イノベーションが起こったとか、そういった具体的なビジネスインパクト集みたいなのをまとめさせていただいておまして、そういったところをもう少し経団連の会員企業だけではなくて、幅広くそういう事例を積み上げて、中小企業や地方にも訴えかける材料としてやっていくことは一ついいのかなと思っております。

あと、おっしゃるとおり、こういった家事・育児について外注するということが悪ではないのだということ。もちろん、その前提として、男性にもきっちり家庭のことを一緒にやってもらう。そういったマインドの改革と併せて、せっかくコロナで進んだテレワークを含めた柔軟な働き方というところは、もう揺り戻しせずに前に進めていくというところはおっしゃるとおりセットでやる必要があります。そのためにもこれまでの時間管理を前提とした雇用の仕組みには限界が来ていると思っております。やはりスキルベースで、アウトプット重視の評価制度、ジョブ型みたいなものに舵を切っていくと、幾ら働き方だけを柔軟にしてもなかなか前に進まないのかなと思っております。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

では、松田さん、どうぞ。

○松田構成員 どうぞよろしくお願ひいたします。

幾つか質問があります。まず、経団連の大山先生にお聞きしたいのですけれども、21ページのところで、いわゆる社会制度とアンコンシャス・バイアスというお話があります。その中で、家事支援税制というのは、このたび新年度予算の税制改革の中に新たに盛り込まれてきていたと思います。

その次のいわゆる103万円の壁あるいは130万円の壁と言ったりしますけれども、こちらのほうはずっと議論が続いているのですが、不平等感といいますか、そういったものをどのように解消するのかというのはずっと悩まれてきているところだと思います。これに対して、例えば経団連さんとして何がしら方向性を提言されているようなことがあるのかどうかということをお聞きしたいというのが一つであります。

続きまして連合さんのほうにお聞きしたいのですが、8ページ辺りのところでハラスメントや誹謗中傷というところが出てまいります。これが非常に今大きな問題になっております。山形県では全国的な第2波が来ていたときに第2波はなかったのですが、今、全国の第3波と合わせて山形県に第2波が来ているという状況で、医療の状態が逼迫しております。重症化している方とか高齢者の感染者が増えてきているということで、そういう状態にあって、いわゆるエッセンシャルワーカーの方々は疲労と緊張感のピークで限界だと言われております。今日もそういった会議が一つあったのですけれども、医療界の方からはそういう報告がありました。そういった中で、ハラスメントや誹謗中傷について連合さんとしての何がしらかのお取組をなさるのかどうか。

ちょっと御紹介させていただきますと、本県では「コロナ差別ノー！宣言」県民運動に取り組むこととし、今日がそのキックオフでありました。知事が宣言を発するのに合わせて、部局長たちがシンボリックなうちわを振って県民にアピールするところを、マスコミにも取り上げていただいたところです。

そうやって少しずついろいろなことから取組をしなければいけないということで、県としても今動いているわけですが、連合さんとしても何か今お考えのものがあれば御紹介いただきたいなと思います。

それから、筒井先生のところで、例えば22ページで今後のテレワークの継続意向というのが、できれば継続したいという方が男性、女性ほぼ同数いらっしゃる。それから、24ページのところで、コロナによって働き方に変化があったとされる方が6割弱いらっしゃるということでありました。それが、調査をやったのが11月とか12月ということですので、最近の話だと思うのですけれども、この時点はコロナ緊急事態宣言によって変化があったかという聞き方をしておりますので、緊急事態宣言後、変化が1回でもあれば、そこは変化があったと捉えているのか、それとも継続して変化があるかということも含んで回答をしているものなのか。時点的に、例えば緊急事態宣言中というのはみんながやらなければいけないような気持ちになって相当進んだと思うのですけれども、宣言解除後は、どうもいろいろ見ておりますと、首都圏では電車が再び混雑しているなど、以前の勤務形態に戻ってしまっている事業所も多いのではないかととも思います。

だから、同じ今年の話であっても、時点によって働き方というのは変わってきている可能性があるのではないかなということで、その辺りを教えていただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、今回は逆から行かせていただきたいと思います。

筒井先生、いかがでしょうか。

○筒井構成員 働き方に関しましては、できれば3段階で知りたいというのがもちろんあったのです。緊急事態宣言前、緊急事態宣言中、その後。あるいは、その後の中にもいろいろな変化があったと思うのですけれども、これはアンケート調査の限界と申しますか、

詳細なことを聞こうとすればするほど回答が訳が分からなくなってしまうということがありまして、できるだけシンプルにいくしかないということで、今回のざっくりとしたものになりました。

ただし、働き方に変化があった理由に関しましては詳細に聞こうということで、例えばテレワークなのか、もうちょっと広義のデジタル化なのか、あるいは無償労働なのかとか、そういうことに関しましては詳細に聞けたのですが、なかなか詳細なデータまでは今回取り切れていなかったのもので、その点に関しましては、JILPT等のパネル調査で時点ごとに尋ねている調査がありますので、そちらを参照していただいたほうがもしかしたら的確なデータが得られるのではないかと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、井上様、よろしくお願ひいたします。

○井上氏 ありがとうございます。

ハラスメントについては、この6月からパワーハラスメントに関して防止措置義務が事業主にかかりました。この議論に関しては私も労働政策審議会雇用環境・均等分科会の委員として関わってまいりましたし、連合もあらゆるハラスメントを根絶するためにガイドラインを作成しています。それに基づいて労働協約で、職場でハラスメントを禁止しようということでこの間取り組んできました。

それから、政府のコロナ対策の分科会に私ども連合からも役員が入っております。そこで偏見・差別のワーキングがあったのですけれども、そこでやはりエッセンシャルワーカーをはじめ労働者に対する偏見・差別がありましたので、そのことも報告をさせていただき、そして厚生労働省のコロナに関係しているサイトのパワーハラスメントのところに、エッセンシャルワーカーに対するパワーハラスメントに当たりますということで、事業主向け、労働者向けのQ&Aのところにも掲載していただいているところであります。

ただ、カスタマーハラスメントについては、法律では措置義務がかかっておらず、望ましい取組となっています。ですので、労働組合としては特に望ましい取組のところもしっかりと職場段階で禁止をすること。労働者であっても消費者でありますので、その意味でもお互いを尊重し合う気持ちを持つということも前提に、カスタマーハラスメントも含めたあらゆるハラスメントの禁止の取組をしています。

加えて、昨年、ILOで190号条約、仕事の世界における暴力とハラスメントの条約が採択されまして、来年の6月25日からこの条約が発効されます。しかしながら、日本ではまだ条約を批准できる環境にはなっていません。特にハラスメントを禁止するというのが法律に入っていないので、連合としては、先ほどの資料の1ページ目のところに、今は関係団体との連携という段階ではありますが、来年、発信の部分についても取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、大山様、どうでしょうか。

○大山氏 ありがとうございます。

まず家事・育児支援税制ですけれども、来年度の税制改正で盛り込まれたものとしては、これは家事ではなくて育児のほうを中心に、例えば国・地方公共団体が認定するベビーシッター事業者を利用する場合の補助金について、所得扱いではなくて非課税にするというものが盛り込まれたと認識しております。これは育児に限らず、ぜひ家事の部分も含めて税制で手当てしていただければと思っております。

諸外国の例を見ますと、アメリカとかイギリスですと例えばシングルマザー世帯とか共稼ぎ世帯を対象にはこういった控除があるとか、ドイツとかフランスについてはそういったところの制限なく全世帯向けに、もちろんいずれにしても上限はございますけれども、そういった制度設計がされているということがございます。ですので、日本でもそういったところをぜひやっていただけると、国がそういう政策をすると、家庭の中で、政府がそういう施策を打ち出すことで、例えばベビーシッターだけではなく家事も外注することに対する一種のバイアスが取り払われる、すごくシンボリックな動きにつながるのではないかと期待しております。

2つ目の配偶者控除のところにつきましては、経団連としてもずっと問題意識は持っているのですけれども、今回、アンケートをベースに御紹介させていただいたということで、まだ提言には至っていないので、これから具体的なところは検討したいと思っております。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

大崎さん、何かありますか。

○大崎構成員 ありがとうございます。

特に質問というのはないのですけれども、今日、皆様のお話を大変興味深くというのか、すごく勉強になるなと思いながら聞いていました。使用者側と労働者側の問題意識として、やはり性別役割分業意識、それから男性稼ぎ手モデルを前提とした制度とマインドセットを変えていかないと駄目なのだと今日共有していただいたと思います。

その中で、コロナの女性への影響をどういうふうに捉えてどういう施策を打っていくかというところで、緊急的な視点と、中長期的にどういうふうに構造を変えていくのかという2つの視点が重要になってくるかと思うのですが、本日は後者に関する大変すばらしい御報告をいただいたと思っております。

中長期的な政策転換のところで、大山さんが御指摘くださった税制は非常に大きな意味を持ちます。育児に関する支出の控除というのはあっても家事に関する支出の控除はまだだということであれば、イクメンは増えても家事をやる男性はまだ少ないですから、そういう施策も重要かと。ケアワークを政策的なフレームワークで考えることがすごく重要だと思います。例えば、国際的に今使われているのは3Rフレームワークです。1つ目のRはrecognition、無償ケア労働の可視化、2つ目はreduction、軽減する。最後がredistribution、

責任の再分配。そういうフレームワークでの政策議論が国際的には進んでいます。家電を購入したいという声が男性から多かったという筒井先生のお話の中で出てきたと思うのですが、それは軽減に当たるのですね。インフラや家電の拡充が軽減に当たる。それから、再分配については、家庭内の男女間での再分配と、あとは家庭と家庭の外での再分配、その中に公共サービスや民間企業によるサービスというものも入ってくる。そういう整理をした上で、政策や制度に反映させていくというのがすごく重要なと今日お伺いしていて思いました。

経団連の新成長戦略の中で役員の女性比率30%という数値目標を掲げられたのを、私は驚きを持ってニュースを見ましたが、きっとその背景には大山さんの御活躍があったのではないかなと思いました。

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。

一通り回ったということで、私のほうから質問させてもらってもよろしいでしょうか。

大山さんのほうからですが、メガトレンドというところで、Society5.0ということも含めて、現実には男女間で見ると女性が乗り遅れている感は否めないと思うのですね。こここのところで、特に経営層の話もあるのですが、デジタル・トランスフォーメーションとか本当に新しい産業のところには、今女子への教育分野として将来があり、開拓すべきところだと思います。種部先生も今すごくいいチャンスだとおっしゃったのですが、その辺りの教育を経団連さんのほうからも含め、積極的に広報していただけると、ある意味でいいロールモデル的なお話にも通じるのではないかなと考えます。その辺りの計画みたいなものがあるのでしょうかというのが1点。

あと、今、女性の方を中心に、若い方も中高年の人もそうなのですが、いろいろなNPOさんでとても面白い事業を展開されています。最後に紹介して下さった事例もそうなのですが、この辺りももっと積極的に広く周知できるよう、視覚化できるような工夫は女の子たちが元気になるという点でもよいと思います。その辺りの広報関係は何かお考えがありますかという2点です。

連合様の調査については大変貴重で、ありがとうございます。テレワークについて、今日、大竹先生が御欠席なのですが、究極的にはやはり積極的にうまく使いたい。しかし、実態はなかなかそうっていないという実態をきれいに今日出してくださったと感謝します。そこで、やはり時間管理の問題が重要な気がするのです。

この時間管理と言ったときに、裁量制の問題となると複雑になってくると思うのですね。結果として構造的ないろいろなアンバランスが、この時間管理においてある意味の負の側面として出てきているのではないかなと思います。そこで、テレワークというやり方で時間管理をある意味で効率的にというか、よい方向で展開できるような御議論が今あるかどうかというのをちょっとお伺いしたいというのが1点あります。その辺りを教えていただきたいと思います。

もう一つは、今、ハラスメントも含めて法令上の話が中心だったのですが、禁止条例云々と、まさしくそれでないと進まないのだけれども、声を上げられないというか、声を上げる相談所がまず少ないということが現場では問題ではないかと感じています。そういった現場でのインフラ整備のところ、連合さんは何か圧力等をかけられるようなことをやられているのか。教えていただきたい。この2点です。

では、まずお二人からお伺いさせていただきます。

○大山氏 先生、ありがとうございます。

まさに、教育の段階、要は社会人になる前の教育の段階から男女間の差がどうしても出てきてしまっていると思っております、とりわけシンボリックなのは理工系分野で女性が本当に少ない。これは日本だけの問題ではなくて、これはグローバルの共通する課題ですけれども、そこを手を打たないと、幾ら社会人になった後に急場でも、母集団がそもそも少なくてもどうしようもないところを解消する必要があると思っております。

ここについては、内閣府と2015年から毎年、若手女子の理工系に進むモチベーションアップのためのイベントをずっと共催させていただいております。それは小中高校生が夏休みの期間を利用して各企業に訪問にしたり、研究所を訪問したりして、理系でもいろいろな仕事があるのだということを知ってもらう。そこに面白さを見出してもらって、高校で理系に行くか、文系に行くか、分かれる前にそういったことを知ってもらうという機会を提供させていただいております。

ステレオタイプですけれども、今まではどうしても、理系に進むとお嫁に行き後れるとか、親が子供にそういうふうにインプットしてしまうような家庭もまだまだあると聞いておりますので、そういったところから変えていく必要があると思っております。

あわせて、理工系に限らず、文系、理系という分け方をしている、そのシステムから変える必要があると思っております、これはうちの会長の中西も強い思いを持っていて、文理融合した教育体系が必要だと思っております。

2つ目の面白い、新しいビジネスのところをどうPRしていくかというところですが、おっしゃるとおり、確かにそういったビジネスを経団連もプレイアップしていくというのはとても重要なことだと思っております、経団連としても、今まで大企業が中心でしたけれども、今、ベンチャーとか、規模は小さくても面白くてポテンシャルの高い企業さんにたくさん入っていただくようにしてございまして、大企業とベンチャーのマッチングの機会も設けています。そこに大学の例えば研究者とかも一緒に入りながら、産官学でいろいろな取組ができると面白いと思っております。

あわせて、TPOさんは女性起業家の方ですが、そういったいろいろなロールモデルですね。大企業の役員になる女性像もあれば、起業家としての活躍するモデル。また、そうではなくて、別にポジションとは関係なく、本当にプロフェッショナルとして、自分のスキルとして自己実現をしていくモデル。いろいろなロールモデルを学生さんとか若い女子に示していくことも重要だと思っております。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

井上さん、お願いします。

○井上氏 ありがとうございます。

テレワークについて、本当はもっといろいろなデータがあったのですが、今日は男女とか、そういうことで分けさせていただきました。

ここも御覧いただきたいと思うのですが、テレワークの調査の中で、通常勤務しているときの出退勤の管理をどうしていますかというところで行くと、自身の勤め先でテレワークではなく出勤した際、どのように労働時間を管理しているか。パソコン、タイムレコーダー、ICレコーダーなどがあるのですが、労働時間管理をしていないという回答も出ています。次が、テレワークの際、どのように労働時間を管理しているかと聞いたところ、やはりネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻、メールでの報告、パソコンログイン、ログアウトの記録とあるのですが、自己申告、99人以下で時間管理をしていないというところが出ていますね。ここは非常に問題だと思っています。

今、連合ではテレワークのガイドラインをつくっています。労働時間だけではなく、結局、家庭が仕事をする環境になるわけですから、その環境整備をいかにきちんとするか。これはやはり労働組合の仕事だと思っていますので、まず労働組合があるところがきちんとテレワークの環境整備に向けた労働協約を結ぶということ。ひいては、それを労働組合のない職場にも波及できるようにということで、現在、政府のほうでもテレワークの検討会が開催されていると思いますけれども、その動向も見ながら、この9月にテレワークの導入に向けた労働協約のモデル協約も出しております。そういうものを活用して環境整備をしているのですが、やはりテレワークは大手を中心に行われている現状があります。これも先ほどの労働相談で出てきていますが、正社員は在宅勤務でテレワークなのだけでも、非正規の人たちは職場から離れられなくて、通勤におけるリスクにさらされているところがどうしてもありますので、大企業と中小企業の格差をどうするかというところも課題ではないかと思っています。

それから、現場での相談の声が少ない、あるいは上げられない実態があるのではないかという御質問かと思うのですが、ここは労働組合も非常にジレンマを抱えております。もともと法律では相談窓口の設置というのはきちんとあるのですが、これも調査をすると、大企業は相談窓口こそあるのですが、やはり中小企業はないのです。そういう意味でも法律が守られていないところがあるのですが、労働組合自体も、例えばハラスメントの相談があったときに、それに正面切ってきちんと対応できていないという実態もあります。

その背景は、やはり男性中心で労働組合が運営されているというところがありますので、その意味でも女性の役員がきちんと労働組合の中に入って、公平・公正に意見を聞けるようなことがないと、労働者、特に女性の皆さんは言いたくても言えない、相談ができない

面があると思いますので、その意味でも労働組合自らが男女平等を進めなければこの課題は解決できないのではないかと考えていますので、ここはまさに私がいろいろなところに圧力をかけて、女性の登用をというところで活動を進めているところです。

○白波瀬座長 ぜひその辺りをよろしくお願いいたします。

大崎さん、どうぞ。

○大崎構成員 先ほどお聞きし忘れました。制度の転換というところで、配偶者控除の制度の撤廃なくしては、日本のジェンダー平等というのは実現し得ないというぐらいに重要なことだと思います。それを経団連さんがおっしゃっている。

労働組合さんは配偶者控除に関してどのような見解を持たれているのかというのを、よろしければお聞かせください。

○白波瀬座長 井上さん、どうぞ。

○井上氏 ありがとうございます。

配偶者控除については組織内でも様々な議論がありましたが、現在のめざす方向性としては、「人的控除をできるだけ社会保障給付や各種の支援施策等に振り替え、残すものは所得控除から税額控除に変えることを基本とする」として、「配偶者控除は、扶養税額控除に整理統合する」となっております。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

いろいろなところの亀裂があるということですね。少し話がずれますが、労働組合については古典的なジェンダー研究の中では必ずしも肯定的には受け止められません。問題がある組織という捉え方が欧米の既存研究にもございます。これはやはり男性型、製造業中心の労働者保護であるという歴史からいかに抜け出せるか、ということに通じます。ですから、労働組合そのものの意味を否定するわけではないのですけれども、労働者という人自体がもうジェンダーにバイアスされているという事実。今、配偶者控除の話がありますが、そこをいかにできるだけ男女ともに全ての人が労働者という位置づけを前提条件としてどうつくっていくかというのが、恐らくアンコンシャス・バイアスを解消することにつながるのではないかと思います。

さて、種部先生からも、地域、あとは今回の話を聞いても、中小との格差が業種的にも出ているのではないかとというのがとても心配なところです。それでこれは社風というか、中小、零細と小規模で、それも田舎の地域になると、壁としてはかなり厚いものがあるようにすごく思うのですが、これはもう先生方は一緒に結構ですので、この辺りのご意見はどうでしょうか。御自由にどうでしょうか。

種部先生、この辺りのところで何かありますか。

○種部構成員 地方で自治体の仕事とかを見ておりますと、ほとんどが中小でして、ですから今回、第5次男女共同参画基本計画の中に、地方からの若い女性の流出ということが指標として掲げられました。これの根っこは固定的性別役割にあるものということですが、恐らく雇用の面でも、中小の企業の中に役割分担意識がすごく強くて、その中で働く女性

は意思決定の場に全く乗らない。これが絶対的に割合が大きいわけです。それが指標として表れてきている背景にあると思っています。

先ほども中小でもトップのコミットメントということがあったのですが、あと、インセンティブとしてどういうメリットがあるということのを少しアイデアとして言っていたのですが、恐らく中小は、特に地方ではもっと強力な圧力のようなものがないと動かないのではないかと。トップを変えることができないという状況の中で、いつまでたっても負のスパイラルが全然改善していかないというところがあります。

これも、逆に言ったら、このコロナというのは、ちょっと失礼な言い方かもしれませんが、中小で本当に体力も奪われていて、事業承継も厳しいようなところはたくさんあると思うのです。その中で、ある意味でM&Aのような感じでどんどん合併していくのではないかとか、それから生き残っていくところはどういうところなのかというところに、例えば寄付金とかそういう形で補助を行ってきたと思うのですね。そういうもののところに、条件として、ちょっと厳しいかもしれないけれども、女性の管理職比率とかそういうことだけではなくて、テレワークの導入だったり、とにかく女性が意思決定の場に上っていけるような風土をつくるための取組というものを条件にするとか、何か優遇したり、あるいは補助金を出したり、仕事を与えるような形、そういうときに必ずそれを盛り込んでいくとか、もう少し強力な、お金に直結するような話にしなければ、動かないのではないかと思います。

ちょっと残念ですけども、そこまですないとテレワークどころではないのではないかと。というところがありますが、これは乱暴過ぎるものなのですかね。経済の専門の方にお聞きしたいです。

○白波瀬座長 永濱先生、山田先生にちょっとお伺いしたいのですけれども、「もうかりませ」と言わないと動かない。でも、足元のところでそれどころではないというのが中小、もっと言うと零細、これが現状の気がするのですけれども、この辺りはどのようなお考えですか。

永濱先生、山田先生、どちらからでも。

では、山田先生。

○山田構成員 山田です。

おっしゃるとおりですけれども、多分、コロナ禍でいや応なしにいろいろな圧力がかかってきているのだと思います。それと、もともと中小の地方での問題というのは、経営者の方が高齢になられて事業承継の問題がかなり出ていて、その部分を早く承継していかないと経営ができないという、これはもう10年ぐらい前から強く問題提起がされていて、実際、経営者の中にもそういう意識を持たれている方が出てきているのだと思います。ある意味、そういう流れをうまく使っていくということではないかと思っています。世代が変わってくると意識も変わって、若い後継の経営者の方だと少し変わってきているということだと思います。

そういうところで、先ほど種部先生がおっしゃったような、政策で、これから地方でやりづらくなっていく企業を救済というか、一つのグループにしていくとか、場合によっては事業承継をしていくというときにいろいろな政策的な支援をしていくのだけれども、その際に男女の格差をなくしていくことを要件とするのはありかと。

それから、人材育成というやり方もあると思うのです。人材育成のいろいろな支援策があるのですけれども、そういう支援を受けるときに、男女の賃金格差の是正とか、いろいろな女性活躍ができるようなものをセットにしていく。

それと、先ほど白波瀬先生がおっしゃった労働組合の話です。私も労働組合にすごく興味があって、たまたまこの10年ぐらい北欧に興味があってスウェーデンに何回か行っているのですけれども、国によってかなり違うと思うのです。伝統的な、特に欧州大陸型の組合というのは男性優位なのですけれども、逆に言うと北欧の組合というのは政権の強い支持基盤で、その運営ということもある中で、女性の票を取るために徹底的に女性の平等を推進していった組合です。

それは一つのヒントで、日本の労働組合が新しい時代に対応して発展していくときに、女性がリーダーシップを取ってやっていく、そのチャンスになっていくということだと思います。

地方でも、例えば中小企業の経営をよくしていくのに少し面白い動きがあると聞いています。日本はどうしても大手と中小企業の間で取引価格が下げられたりするので、でも地方はある程度賃金を上げないと従業員も働く気持ちもないので、でもそれを捻出しようと思うと、価格をある程度上げてもらわないと駄目ということで、労働組合と地方の経営者が連携するような動きが一部あるのです。そういうふうないろいろな新しい動きが出てきているというところに期待したいと思っています。

○白波瀬座長 なるほど。

永濱先生からもし何かあったらどうでしょうか。

○永濱構成員 ほとんど山田先生がお話しいただいたのですけれども、やはり中小企業については何がしかの税制優遇なりなんなり、あめをつるさないとなかなか動かないと思います。そうは言っても、業種とかそういうので基準が変わってくるのかもしれませんが、何がしかのインセンティブを与えるような税制でやっていかないとなかなか動きにくいのではないかと思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

大崎先生、どうぞ。

○大崎構成員 先ほどの大山さんのお話の中でも背景要因としてあったのですけれども、やはりESG投資の拡大というのは大きくて、それが地域金融にも波及していく動きが今あります。地方金融機関の株主には、いわゆるグローバルな機関投資家が増えています。先ほどのGPIFのお話ですが、数日前に外国株を対象としたESGでモーニングスターのジェンダ

一・ダイバーシティ・インデックスを採用しました。これは非常に大きな意味を持っているのです。いろいろな方々と話していると、こうした動きが地域の金融にも波及していくだろうと。地域の金融機関が企業と対話する中で、女性、ダイバーシティの要素が入ってくる。地域に広がっていく。大きな動きではないかなと思っています。

○白波瀬座長 ありがとうございます。ESGはかなりキーワードになってくると思います。地域という点で、松田さん、何か一言ありますか。

○松田構成員 地域ということで、山形県で言いますと、本当に99.9%が中小企業であります。また、さらにほとんどが10人以下の小規模事業者であります。そこでどのようにして働き方改革を進めていくかというのは、もうずっと私どもも考えてきているところでありまして、政府、労働局が出しているインセンティブのほかに県で上乘せをすとか、例えば育児休業を男性が取る時というのは先行してずっとやってきているのですけれども、あめ玉に乗ってくるのはもともとやる気のある企業でありまして、そこから先、大多数のところにはどうやってその気になってもらうのか、こっちを振り向いてもらうのかというのはずっと課題であります。

それで、私どもは経済団体に委託してアドバイザーを派遣しまして、ローリング作戦で各企業を回っていただいて、就業規則のつくり方から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、これも今、301人以上から101人以上になるわけですけれども、それよりも少ない企業が多いものですから、本当に意識をどうやって持たせるか。アドバイザーの方に回っていただいても、何しに来たのだという感じのところから始まるということでありますので、実態を見極めて、レベルに合った施策を入れていかないと、これ以上がなかなか進まないと思っております。

よく言われるのが、女性の育児休業もそうなのですが、男性に至ってはなおのことですけれども、代替社員がいないと。よくその話が出てまいります。ですので、1人の人が抜けた穴というのは、大企業であればみんななどというところがあるのでしょうかけれども、5～6人、10人ぐらいのところではなかなか難しいものがあるので、代替社員の確保ができないから育児休業はなかなか取らせられないという話をよく聞きますので、その辺りのところのインセンティブというのはもう少し差別化してもいいのかなと思っております。

何よりも、地方においては、先ほど種部先生もおっしゃいましたけれども、若い女性が減ってきているというところもありまして、それはなぜかと言いますと、出て行って戻ってこないというのはもちろんあるわけですけれども、戻ってこない理由の一つに賃金が都市部に比べて非常に低いというのがあります。

賃金の魅力がないということと、どうしてももう一つ出てきますのが、地方においては固定的な役割分担意識といいますか、根強い概念がありまして、そういう風習とか考え方に耐えられないといいますか、そこで戻るのが嫌だと考える方が非常に多いということが一つあります。だから、ここを解決しない限りは中小企業の事業主の方々の考えも変えていけないし、若い方々が戻ってきてくださるということも遠いことになってしまうので、

根っこから変えていかなければいけないことがあるのだと思います。地方は、これからそういうところをどんどん変えていかなければいけないのだと思っております。

ありがとうございます。

○白波瀬座長 大変貴重な御意見、ありがとうございました。

大臣からお言葉をもらう前に3分ありますので、今日の3名の御報告の先生方、一言ずつで結構です。筒井先生は中間報告で言いづらいかもしれないのですが、ではまず今日は緑一点ということで3名の中の1人の男性で、筒井さんからどうぞ。

○筒井構成員 ありがとうございます。

本当に中間報告ですので、これから分析を進めていくという段階の前見せということでございますので、何か追加でこういう分析をしてみたらいいのではないかとか、そういう御意見がございましたら、内閣府の担当の方にも連絡をいただければ、詳細に最終報告書に掲載する。

特にエッセンシャルワーカーという言葉を使ったところ、いわゆるリスクが高い、あれはそれを感じている、あるいは在宅しにくい職種なり、年齢なり、属性、そういう方がどういうところに集中しているのかということに関しましても分析してまいりたいと思います。

以上です。

○白波瀬座長 よろしく申し上げます。地域は多分また変数なのでよろしく御検討ください。

では、次に井上さん、どうぞよろしくお願ひいたします。

○井上氏 本日は本当に貴重な機会をいただきましてありがとうございました。

この間、もともと潜在化していた女性に関する問題がこのコロナで一層顕在化してきたと思っています。その意味では、今日生活できない女性たちもいるわけですので、そういう女性たちをしっかりと支えるためにも、労働組合、経済団体、政府、全てが一致団結しなければと思っています。その意味でも政府としての御対応もぜひいただければと思います。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。

では、大山さん、どうぞ一言お願ひいたします。

○大山氏 本当に貴重な機会をいただきありがとうございました。

まさに地方、中小企業の問題というのは本当に大きな課題だと思っています。先ほど大崎さんからも御指摘があったように、ESGをより進化させてインセンティブづけできるような施策を考えていく必要があるということ、また家事支援税制の創設、配偶者控除の見直しという大きな施策については政府にぜひ取り組んでいただきたいことですので、ぜひ橋本大臣の下、内閣府がリーダーシップを取っていただけて検討を進めていただければと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は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。今日は、お忙しい中、大山さん、井上さん、そして筒井さん、大変貴重な御報告ありがとうございました。

今日の研究会はこれで終わりたいと思いますけれども、その前に、入室してもらって、一番大切な大臣からのお言葉をいただきたいと思います。

○橋本大臣 どうもありがとうございます。

本日で5回目となりました「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」、12月24日ということで、年末でお忙しい中、活発な御議論をいただいて本当にありがとうございました。

今日は、筒井先生から、本年度実施調査の中間報告をいただきました。途中ということではありますけれども、非常に分かりやすい資料をそろえていただいて本当にありがとうございました。

また、本日は経団連の大山さん、連合の井上さんから、いかにコロナ禍において、企業や労働者の皆さんがコロナの感染拡大の中で、短期的にも長期的にも極めて大きな変化に直面しているということと、そして、コロナ禍ではやはり女性のほうが男性よりも様々な影響を受けているということ、また、母子世帯の満足度や幸福度が低く、厳しい状況であることなどご説明いただきました。私自身も改めて認識させていただき大変勉強になりました。大山さん、井上さんからの資料と説明によって、問題点がすくと腹に落ちました。

今までの4回のこの研究会で、メンバーの先生方からの議論や提言等をいただいたわけですが、それをしっかりと参考にさせていただいて、明日閣議決定する予定になっている第5次の男女共同参画基本計画に、コロナ下の女性に対する問題ですとか、女性への大きな影響、性暴力や性犯罪も含めてですけれども、社会全体にどのような影響を与え、それをどのように解決していくべきなのかということ、研究会の皆様方から御意見を賜ったものを盛り込ませていただいたつもりであります。

白波瀬先生からも強く言われておりますので、まだまだもっと踏み込め、不十分だという点がもしかしたらあるかなと思いますけれども、白波瀬座長をはじめ、本当にお忙しい中、このようにオンライン会議のほうが多かったわけですが、御提言をいただいたこと、御議論をいただいたこと、改めて感謝を申し上げたいと思います。

年が明けますと、次回の予定は事務局から後ほどそれぞれ御連絡があるかと思っておりますけれども、1月25日にも研究会を開催させていただいて、そして2月、3月とお忙しいと思いますけれども、開催させていただきたいと思っております。そして、年度までしっかりとお聞きした上で、取りまとめの方向に向かっていきたいと思っております。

まだまだやるべきこと、課題はいっぱいありますけれども、しっかりと課題解決のために先生方の御議論を踏まえて前に進めていきたいと思っておりますので、引き続き御指導を賜りますようお願いを申し上げます。

あと6日ありますけれども、よいお年をどうぞお迎えくださいませ。本当にありがとうございました。

○白波瀬座長 橋本大臣、大変ありがとうございます。心強く、とにかくみんな頑張っていこうと士気が上がる次第です。大変ありがとうございました。

では、これもちまして、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の第5回会合を終わりたいと思います。本日は大変ありがとうございました。