

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第6回）  
議事次第

令和3年1月25日（月）  
13:00～15:00  
（オンライン開催）

- 1 関係省庁、有識者からのヒアリング
- 2 質疑応答・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 コロナ下における取組（緊急提言、基本対処方針）
- 資料3-1 総務省提出資料（テレワーク政策）
- 資料3-2 総務省提出資料（テレワーク政策）参考資料1
- 資料3-3 総務省提出資料（テレワーク政策）参考資料2
- 資料4 厚生労働省提出資料（テレワーク政策）
- 資料5 経済産業省提出資料（テレワーク政策）
- 資料6 厚生労働省提出資料（自殺対策）
- 資料7 野村総合研究所提出資料

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第6回）  
議事録

---

1 日時：令和3年1月25日（月）13:00～15:01

2 場所：中央合同庁舎第8号館 6階 623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                           |
| 説明者 | 辺見 聡     | 総務省大臣官房審議官（情報流通行政担当）                      |
|     | 同 富田 望   | 厚生労働省大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当）              |
|     | 同 岡 英範   | 厚生労働省大臣官房参事官（自殺対策担当）                      |
|     | 同 小笠原 陽一 | 経済産業省大臣官房審議官（IT戦略担当）                      |
|     | 同 武田 佳奈  | 株式会社野村総合研究所 未来創発センター 未来価値研究室<br>上級コンサルタント |
| 内閣府 | 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

関係省庁、有識者からのヒアリング

質疑応答・意見交換

3 閉会

○林局長 白波瀬先生、本日はよろしくお願ひいたします。

構成員の先生は全員おそろいということです。松田委員が遅れますけれども、そろそろ始めていただいて結構です。よろしくお願ひいたします。

○白波瀬座長 よろしくお願ひいたします。

本日は、皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、大変ありがとうございます。私の時計ではあと何十秒かありますけれども、ほぼ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6回会合を開催したいと思います。

本日、橋本大臣は別公務のため御欠席となります。

本日は、テレワーク政策につきまして、総務省情報流通行政局担当の辺見審議官、厚生労働省人材開発雇用環境・均等担当の富田審議官、経済産業省IT戦略担当の小笠原審議官からお話を伺い、また、自殺対策につきまして、厚生労働省大臣官房自殺対策担当、社会・援護局総務課自殺対策推進室長の岡参事官から、また、コロナ下の女性への影響と課題につきまして、株式会社野村総合研究所未来創発センターの武田佳奈様から、それぞれお話を伺いたいと思います。その後、事務局から資料1と資料2について説明がございました。

その後、意見交換を行い、15時までに閉会したいと考えております。

今日は大変盛りだくさんでございますけれども、皆様、よろしくお願ひいたします。

では、早速でございますが、皆様からプレゼンテーションをお願いいたします。まず、テレワーク政策につきまして、総務省の辺見審議官からお話をいただきます。

辺見審議官、よろしくお願ひいたします。

○辺見審議官 総務省情報流通行政局担当の辺見でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、総務省におきますテレワークに関する取組について御説明をさせていただく機会を賜りまして、誠にありがとうございます。

参考資料をつけているのですが、参考資料2に政府全体のテレワーク推進体制に関する全体像を示しております。テレワーク関係の省庁、また、内閣府、内閣官房と一体となって進めているところでございますけれども、総務省はICTの活用による社会改革の実装、実現という観点から、具体的にはICTを活用した新たな働き方の普及、またICTを活用する上でのセキュリティ面での対策、こういったことについて関係府省と連携を取りながら進めているところでございます。

それでは、お配りしております資料の本体について御説明いたします。表紙をおめくりいただきたいと思ひます。

まず、テレワークの推進ですけれども、大きく2つの柱と申しますか、左側のほうの3つ、広報啓発に関する取組と、右側、中小企業等を中心に個別の事業者に対してのアドバイス、支援、こういった事業に取り組んでいるところでございます。

まず、左側でございます。「テレワーク・デイズ」は、各府省が一体となって取り組んでいるものでございますけれども、東京オリンピックの開会式に合わせまして7月24日を

テレワーク・デイと決定しまして、この日を含みます一定期間にテレワークに取り組むことを企業などに呼びかけております。交通緩和に関する施策とも連携して、関係府省庁が共催で実施をしているものでございます。

11月にテレワーク月間というものが設けられておりますけれども、これは行政と民間事業者が参画をした「テレワーク推進フォーラム」というものがございます。このフォーラムの下で、平成27年度から行われているものであります。広報の強化ということでございますけれども、このテレワーク月間の中で、中段にあります、先進企業・団体の事例収集・表彰ということで、百選の選定とか総務大臣賞の表彰、こういった取組を行っているところであります。

また、右側ですけれども、中小企業等への支援といたしまして、テレワーク・サポートネットワーク、テレワークマネージャーという事業を行っております。これはまた後ほどの資料で御説明させていただきたいと思っております。

これらに加えて、地域においてサテライトオフィスを整備する際の補助を行っているところでございます。

2 ページは、テレワークに係るセキュリティ対策であります。テレワークの導入に際しましては、情報漏洩とか、コンピューターウイルスなどによる資料の改ざんとか、サイバー攻撃に備えてセキュリティ対策が必須であります。このため、総務省では平成16年からガイドラインを策定し、随時、改定を重ねてきたところであります。

新型コロナウイルスの感染の影響によりまして、これまで未導入だった中小企業等においてもテレワークの導入が広まる中で、実践的かつ具体的で分かりやすい内容のチェックリストというものを作りました。これを9月に公表しているところであります。資料の右下にQRコードをつけております。ここでリンクをして、御覧いただけるようになっております。

御覧いただきますと、この中で相談の受付も併せてさせていただくことも可能ですし、また、実態調査などにも取り組んでおりまして、この調査の結果を踏まえて、必要であればこういったガイドラインとかチェックリストの見直しも行っていきたいと考えております。

3 ページ、テレワークマネージャーですけれども、テレワークの導入とか、テレワークを既に導入しているけれども、さらに改善したい、こういったような個別の事業者からの相談に対して、ICTの専門家などがアドバイスを行うという事業であります。

昨年度までは対面で相談に応じておりましたけれども、コロナウイルス感染を踏まえまして、現在はオンラインとか電話による対応を中心に行っております。相談にあたる専門家につきましても、令和2年度当初は20名程度だったのが今は100名を超える体制に拡充をしているところでございます。また、相談内容に応じて専門家とマッチングできるようなシステムをつくりまして対応を行っております。

相談事例につきましては、毎年度、事例集として公表しております。今年度分も基本的

には今年度が終わった時点で公表する予定もあるのですけれども、4月から5月に緊急事態宣言が出されたことを踏まえまして、その緊急事態宣言下での取組の特徴をまとめまして12月に公表させていただいております。説明は省略させていただきますけれども、参考1につけさせていただいておりますので、御覧いただければと思います。

4ページ、テレワーク・サポートネットワークです。この事業は、地域において中小企業支援などを行っております県や市の商工会議所とか社会保険労務士会といった、全国で252の団体をネットワーク化しまして、全国をカバーする形で設けました事務局を通じて、テレワークの普及活動に必要な費用とかノウハウといったものを支援、提供している事業であります。

セミナーや相談会の開催については、こちらも同様にオンラインでの開催が今は中心となっているところであります。また、eラーニングによる研修とか、相談対応、こういった支援も行っているところでございます。

総務省からの説明は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○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、ありがとうございます。

次に、厚生労働省の富田審議官からお話をいただきます。

富田審議官、どうかよろしく願いいたします。

○富田審議官 厚生労働省でテレワークを担当しております富田と申します。カメラの画面がオフになってしまっていますけれども、御容赦ください。

5分ということですので、かいつまんで説明したいと思っております。

おめぐりいただきまして、先ほど総務省さんから説明がありましたとおり、下にあります4省で連携してテレワークを推進しております。厚生労働省は左から2番目のように、「適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進」という役割になっております。

3ページに、普及状況についてまとめております。テレワークの人口は、ここにありまして、令和2年で15.4%、平成28年度に比べると倍増している。それから、下の導入企業の割合で言いますと令和2年で34.5%ということで、政府目標が平成24年度比の3倍ということでしたが、これもほぼ達成しています。

4ページは、コロナ関係でどのようにテレワークの導入状況が変化したのかということですので。通常月が一番左の27%でございますが、4月以降、前の緊急事態宣言下でかなりの導入が進んでいましたが、その後、少し在宅勤務・テレワークの実施日数が減少しているという状況でございます。

5ページです。企業調査を行っております。20年7月時点でございます。これを御覧いただきますと、企業規模が大きいほどテレワークの導入が進んでいます。それから、ちょっと細かいのですが、右のほうの業種別でございますが、情報通信業のようところが高く、医療・福祉みたいなところについては低いということでございます。

6ページは、労働調査でございます。これも、下のほうの表を2つ御覧いただきたいと

思うのですけれども、実際に今回やっている方が増えたわけでございますけれども、その経験をした結果、出社しないとできないと思われていた仕事もテレワークで可能であると気づけたということが労働者の中で増えていますし、今後も継続してみたいと思っている労働者も結構増えてきております。

7ページ、企業の調査で判明した課題でございます。枠囲みのところを御覧いただきたいと思っておりますけれども、課題としては、できる業務が限られている、従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらいというのが多い。そのほか、紙の書類・資料が電子化されていないといった課題を感じておられます。

8ページは、従業員調査でございます。テレワークを実施する際のデメリットとしましては、同僚や部下とのコミュニケーションが取りにくい、2つ目のポツですけれども、作業する場所の作業環境が整っていないとか、仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい、家族がいるときに仕事に集中しづらいといった声も上がっております。

次のページに参りまして、こういった中、厚生労働省はどのような施策に取り組んでいるかということでございます。1つは、雇用型テレワークガイドラインの周知で、テレワークについてどのようなルールがあるのか、モデル就業規則を作成しています。それから、2点目にありますとおり、テレワーク相談センターということで、いろいろな観点でアドバイス等、導入支援を実施している。助成金がございます、助成金で導入支援なども行っております。

10ページに行ってくださいまして、今ちょっと触れましたが、これは現行のガイドラインでございます。どのようなルールがあるかというのをガイドラインにしてお示ししている。課題としましては、見ていただきますと、左側半分が、やはり法律のことばかり書いていて、実際のテレワークの導入方法等についてはあまり丁寧に書いていないというのが課題としてあるということでございます。

11ページです。そういうのを背景に、昨年、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催しております、委員の先生方に、今後推進していくという観点でどういふことが必要になるかということをおまとめいただいております。

これもかいつまんで説明させていただきますけれども、総論のアンダーラインの部分で、やはりテレワークガイドラインというのを見直して労務管理全般を書くようにしたほうがいいのではないかということをおかれております。

それから、各論の(1)の2番目の○でございますけれども、今回、非正規雇用の方がテレワークができないといった声が上がってきたということもありましたので、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないように留意するというを書き添えてはどうかということをおかれております。

12ページ、③人材育成というものがあります。一方で、人材育成を全部オンラインというのはなかなかうまくいかないの、状況に応じてオンラインと対面の方法を組み合わせることも有用であるとされております。

13ページ、(4)でございます。先ほど、課題のところで作業環境の問題が出ておりましたが、2番目の○でございますけれども、自宅でやるときにどういうふうな環境の確保が必要かというチェックリストを作ってはどうかということです。

それから、4番目の○でございますけれども、必要な作業環境を整備するのが難しい場合は、サテライトオフィスの活用なども有効ではないかという御提言をいただいたということでございます。

駆け足で雑駁な説明になってしまいましたけれども、以上でございます。

○白波瀬座長 よろしいでしょうか。声が途切れてしまったのですけれども、お時間があまりなくて済みません。資料をいただいていますので、また質問等のところで振り返らせていただきたいと思います。

では、次に経済産業省の小笠原審議官からお話をいただきたいと思います。

小笠原審議官、どうかよろしくお願ひいたします。

○小笠原審議官 経済産業省の小笠原と申します。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。

総務省さんと厚生労働省さんと非常に概括的かつ詳細に説明していただいておりますので、経済産業省の施策に絞って御説明させていただきます。

資料の1ページから御覧いただければと思います。2つ目の○に3点まとめてございます。1点目はいわゆる人に対する支援、2点目が物に対する支援、3点目が情報提供でございます。これにプラスアルファで、テレワーク支援のコンテンツについて一つ紹介させていただきます。

1ポツ目の人に対する支援でございます。中小企業の方々がテレワークを導入する際、メンター、助言者、そういったことを助けていただく人の費用を支援する。それが1点目でございます。

2点目は、テレワークに必要なハードあるいはソフトを購入するときの補助をやったり、低利融資、あるいは設備投資税制、そういった物の面の支援をやっているのが2点目でございます。

3点目については、いわゆる情報提供。テレワークをやるときに、どういったソフトウェアがいいのか、どんな事例があるのか、そういったことを紹介しているというのが3点目でございます。

参考資料は今のところを説明した資料ですが、ざっと御説明してまいります。

2ページでございます。先ほど申し上げた人の支援というところ。中小企業デジタル化応援隊事業ということで、金銭的な支援を1次補正でやっております。

2枚おめくりいただきまして、4ページでございます。これは補助金でございますが、赤枠で囲った右下のところを御覧いただきますと、物の支援ということで助成金ということを書いてございます。

さらに1ページめくっていただきますと、今度は融資ということでございます。財政の

支援ということを今御提案させていただいているところでございまして、この表にあるような融資を政府として御用意しているところでございます。

6ページでございますが、物の面の税制支援ということも併せてやらせていただいております。

さらに7ページ以降でございますが、どういったアプリ、あるいはどういった事例があるのかというところについて、経産省のホームページ、あるいは経産省の所管の独立行政法人、そういったところのホームページからいろいろなアプリ、あるいは事例の紹介をしています。

10ページに行ってください、先ほどテレワークのコンテンツと申し上げましたが、巣ごもり、家でいろいろ過ごしていただくとき、自分でキャリアをステップアップしていただくための教育上のコンテンツを御用意させていただいております。

11ページを御覧いただきますと、真ん中辺に「コンテンツ提供事業者」というところがございますが、様々な民間の事業者がITのスキルアップのための様々な教育のコンテンツを映像の形で御用意いただいています。そういったものの御提供を経済産業省からお願いいたしまして、そういったところが提供しているコンテンツをホームページとして一まとめにして、そこにアクセスをするとそういったコンテンツにアクセスできる。そういった環境を御用意しております。

具体的には、経済産業省のホームページにアクセスしていただきますと、DXステップ講座というところに様々なものが内容として載っているということでございますが、13ページにその例が幾つか載っております。左側に、例えばAI、ディープラーニング、あるいはマーケティング、これ以外にも働き方改革ということで、どういう事例があるか、テレワークでどういう事例があるか、そういったことを御用意しているコンテンツもいろいろ載っております。こういった家で仕事をしているときにITスキルを向上させるためのコンテンツも、併せて御紹介しております。

詳しくは参考資料を御覧いただければと思いますので、簡単ではございますが、説明は以上でございます。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。

次は、自殺対策につきまして、厚生労働省の岡参事官からお話をいただきます。少し長めということですが、週末にも最新の数字が出ておりましたが、岡参事官、どうかよろしく願いいたします。

○岡参事官 まず、表紙をめくっていただきまして、2ページ目に最近の自殺者の動向の資料をお付けしております。

先ほど座長から御紹介もございましたけれども、先週、12月と、年間の自殺者数の速報値が公表されました。12月は全体では200人増加、特に女性が133人増加しております。この傾向は7月以降ずっと続いておまして、昨年、女性の自殺の増加が非常に深刻な状況にあったということでございます。特に10月が非常に大きく伸びたわけですが、そ



の結果として昨年は11年ぶりに自殺者が前年を上回りまして、750人の増です。男性の方は11年連続減少していたのですけれども、女性の方は885人の増となりました。

3 ページをお願いしたいと思います。先ほど申し上げましたように、11年ぶりの増加となったわけですけれども、全体としては平成29年が2万1321人です、これに迫る状況、3年前ぐらいの状況となりました。また、女性につきましてはここ数年減少傾向にあったわけですけれども、今回6,976人ということで、平成27年の7,344人に次ぐような状況になりました。

4 ページです。12月の数値が速報値ということで、まだ年齢とか職業、あるいは原因の細かいデータがございませんので、直近である11月の状況の資料でございます。

これを御覧いただきますと、特に若い人を中心に自殺が増えている状況でございます。職業別で見ますと、11月に関しましては勤め人の方、あるいは学生・生徒、主婦の方の自殺の増加が目立っております。原因・動機別でございますけれども、11月については女性は家庭問題の自殺が増えています。また、勤務問題、学校問題についても増加が見られるところでございます。

5 ページが、自殺が非常に大きく増えた10月の状況でございます。10月につきましては、女性は数としては40代が一番増えたわけですけれども、40代を中心に、ほぼどの年代も満遍なく増加の状況が見られました。職業別で見ますと、11月もそうだったわけですけれども、勤め人の方、それから無職者のうち主婦、年金・雇用保険等生活者、これは多くの方は高齢の方なので、年金受給者の方が主になりますけれども、それが増えた。あと、その他の無職者が増えているところでございます。原因・動機別につきましては、10月については健康問題、これは主に鬱病やその他の精神疾患でございますけれども、そういった精神疾患系の自殺が増えた。それから、家庭問題、10月については経済・生活問題の自殺数も増えております。勤務問題、学校問題もそれぞれ増えているということで、満遍なく増加の傾向があります。

6 ページをお願いしたいと思います。昨年、厚生労働大臣の指定法人、いのちささえる自殺対策支援センターの方で、夏までの自殺の状況について分析をしたものでございます。

いろいろございますけれども、時間の関係で、3のところを御覧いただきたいのですが、幅広い年代で女性の自殺が増えており、特に同居人のいる女性、無職の女性の自殺が増えている。一般的に女性の自殺の背景として、経済・生活問題、勤務問題、DVや育児の悩みなど、いろいろな問題が潜んでいるわけですけれども、コロナ禍においてこれらの要因が深刻化しているのではないかと分析しております。

また、4のところにありますけれども、7月は有名人の方の自殺報道の日を境に自殺者が急増しており、有名人の自殺報道が自殺者の増加に影響している可能性があるということです。

次のページからが対策でございます。まず、平成18年に議員立法で自殺対策基本法ができました。内容といたしましては、まず自殺対策というのは、それまでは鬱病対策という

ことで進められてきたのですけれども、人それぞれ悩みを抱えて、その上で鬱病になる方もいらっしゃるということで、その背景にあるいろいろな社会問題、経済・生活問題、家庭問題、そういったものを解決しないと自殺の減少につながらないのではないかとということで、保健、医療、福祉、教育、労働、その他の関連施策が有機的に連携して総合的に行うことになっています。

それから、やはり身近である自治体が中心になって自殺防止を進めてもらうということで、他の法律と違いまして、この法律では都道府県や市町村は自殺対策の計画をつくらなければいけないという義務がございます。国の方は、それに対して財政的な支援をすることになっています。

法律をさらに具現化していくということで、自殺総合対策大綱を5年ごとに定めてございます。直近のものは平成29年に定められました。この中で理念とか方針といったものを示しつつ、第4のところ为重点施策というものを定めてございます。また、次のページに出てきますので省略いたしますけれども、12個の重点施策を掲げて施策を進めております。

そして、第5のところですが、自殺対策の目標ということで、これをつくったときの最新の数値、いわゆる自殺死亡率、これは10万人当たりの自殺者数ですが、日本が18.5でしたけれども、それを13.0以下に下げようという目標で今取り組んでいます。それは下の囲みでございますけれども、先進国では13から15ぐらいのところが一番高いということで、それに追いつこうということで今進めておるところでございます。

なお、今回の令和2年の自殺死亡率は16.5ということで、フランスには近づいてきたのですけれども、まだまだこれから進めていかなければいけないという状況でございます。

9ページをお願いしたいと思います。先ほど申し上げました12の重点施策というものを立ててございます。いろいろあるのですけれども、そのうちの女性の自殺対策に関係が深いものとしては「7. 社会全体の自殺リスクを低下させる」ということで、ICTの活用、SNS相談、そういった対策がありますし、また、生活困窮者への支援、ひとり親家庭への支援、妊産婦への支援、ここには書いていないのですけれども、就職支援、そういったことで社会全体の自殺リスクを低下させるということでやってございます。

それ以外にも、5のところではメンタルヘルス対策とか、6番のところでは、鬱病になった方については適切な精神保健医療福祉サービスを受けられるようにする。そういったことで自殺対策の取組を進めているところでございます。

10ページでございます。その人その人の悩み、課題を解決していくために、まず窓口となる相談窓口といたしまして、現在、電話相談あるいはSNS相談というのを国の方でも財政支援をして相談対応を行っております。電話相談につきましては、ここにありますような、こころの健康相談統一ダイヤルとか4つの相談窓口、それからSNS相談についてはこの3つの窓口について国のほうから支援を行っております。

それから、どうしても一つの相談窓口に相談が集中してしまっていて、なかなかつながらないという御批判もございます。それで、一番下に支援情報検索サイトというものがござい

ますけれども、こちらが自治体あるいは地域のいろいろな相談窓口を都道府県の方から登録していただきまして、全体で6,000ぐらいの相談窓口が登録されてございます。中には、必ずしも自殺に特化した相談窓口というわけではないのですけれども、その相談窓口から入って、別の適切な相談窓口につなぐということをやっております、ぜひこの支援情報検索サイトを周知いたしまして、いろいろな相談窓口があることを知っていただきたいと考えてございます。

11ページ、12ページは国の予算でして、省略させていただきますけれども、今申し上げたような相談窓口への支援というものがございます。

最後、13ページは、先ほど申し上げました支援情報検索サイトということで、近くの相談窓口が調べられますので、これをぜひ利用していただきたいと考えております。

簡単でございますけれども、私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。

では、次に、株式会社野村総合研究所の武田様からお話を伺いたいと思います。

武田様、どうかよろしく願いいたします。

○武田氏 野村総合研究所の武田です。本日は貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

10分というお時間をいただきまして、ちょっと駆け足になります。この資料は概要版でして、パート・アルバイト女性の調査結果とか女性活躍に関する我々の見解、いずれも全体の資料につきましても、資料の最後にURLを載せています。こちらから全文を御覧いただけますので、よろしければ後ほど御覧いただければと思います。ちょっと駆け足になりますけれども、御説明させていただきます。資料を飛ばしますので、よろしければお耳を中心にお借りできればと思っています。

まず、私からは前半にコロナ禍で急増する女性の「実質的失業」と「支援からの孤立」に関する報告、それから、テレワークを通じての女性活躍へのインパクト、こちらについて御紹介していきます。

まず、最初にコロナで急増する女性の「実質的失業」のところですが、我々は12月にパート・アルバイト女性の方々に対して調査をしました。それで、実質的失業者、ここで我々は定義としてシフトが5割以上減少していて、かつ、勤め先から休業手当を受け取っていない人を実質的失業者と定義をいたしまして、この方々が12月の時点で推計90万人ほどいると考えられると発表しています。

この方々は、一般的には統計上、休業者にも失業者にも含まれないということで、就労者の中に交じっている状態です。実質的失業者についてしっかり見える化していく必要があるのではないかとというのが我々の考えでございます。

この方々は実は6割が、シフトが減少しているという状態の自分が休業手当を受け取ることができることや、休業支援金の対象ともなり得るということを全く知らないということが分かりました。支援が行き届いていないどころか、支援が認知されていないという現

実が分かってまいりました。

さらに、5割以上が暮らし向きが苦しいと感じることが増えている。6割強が経済的なことを理由に気持ちが落ち込むことが増えている。金銭的理由でこの先生きていくのが難しいと感じる人が増えている人も2人に1人に及んだということで、経済的な状況のみならず、それに関連して心理的な状況も非常に厳しい状況になっているということが改めてうかがえた結果です。

以下、アンケートの結果を御紹介してまいります。

12月時点で、パート・アルバイト女性のうちのオレンジのところ、4人に1人がシフトが減少していると答えています。そのうちの4割、全体で言うと1割がシフトが5割以上減少している人です。先ほど申し上げましたが、休業手当を受け取っていない人がパート・アルバイト女性の大半で、10月の調査では正社員についても聴取しているのですが、正社員では6割以上が休業手当を受け取れています。これが十分かどうかという議論はありますが、パート・アルバイト女性の実態と大きくかけ離れているのが現実であると考えています。

これを踏まえまして、シフトが5割以上減少しており、かつ、勤め先から休業手当を受け取っていない、大幅な収入減になるが、それを補填するものがないという人たちが7.7%の出現率になりまして、これを単純計算で12月のパート・アルバイト女性の就労者人数と掛け合わせますと、ここで言う実質的失業者に相当する人は90万人に及ぶだろうと考えているわけでありまして。

実質的失業者、シフトが減少しているパート・アルバイトの方たちは、もともとそれほど世帯年収が高くない世帯も非常に多かったということが分かっています。コロナ前の世帯年収が400万未満の世帯が6割、200万未満の方が4割に及んでおりました。

当然、これから推測されることは、パート・アルバイト先の収入が家計を大きく支えているということで、それが5割以上シフト減で収入が半減していくと、家計に対するダメージが非常に大きかったということが推測できると思っています。

実際に、世帯の収入が減少した人は8割、そのうち5割近くが世帯の収入が5割以上減少しているということで、非常に経済的に厳しい状況だなというのが改めてうかがえました。

先ほど、この方たちに支援が届いていないということを御紹介しました。そのアンケートの結果を御紹介します。

シフト減に対して休業手当を受け取ることができるということに関して、全く知らないという方が6割に及びました。また、そういう休業手当を受け取れない方に対して新たに設置されています休業支援金についても、残念ながら6割の人が全く知らない、認知が高まっていないという現実が分かってきました。

では、休業支援金を知っている方たちは受け取っているかということ、そうではないということが分かりました。休業支援金の存在を知っている人の9割近くが申請していません

でした。なぜ申請していないかという、自分がこの支援対象になるというのが分からなかったというのが断トツに多かったというのが現状でございました。

今、経済的に非常に大きな影響を受けていて、かつ、経済的支援があるのですけれども、その支援策が行き届いていないという現状が明らかになったことを御紹介しましたが、実際に家計や暮らしの変化についても調査で捉えています。

これは、シフト減パート・アルバイト女性の6割が、食費の支出を減らしたり、貯蓄を削って生計を維持しているという実態が分かっているものでありますけれども、経済的にもそうですが、心理的にも、先ほど申し上げましたように、かなり暮らし向きが苦しいとか、将来の不安、生きていくことの難しさ、こういったものを感じるものが以前より増えた答えた方が多かったということが分かっております。

今も非常に苦しい状況なのですけれども、長期的観点、中長期的なライフイベントに対する考えにも影響が及んでいることについても、我々は非常に危機感を持って見えています。現在の経済状況、これはシフト減で収入が少なくなっている女性たちの回答でありますけれども、現在のこういった経済状況だと、結婚することが難しいと感じることが以前よりも増えたという方が2人に1人、同様に、希望する人数の子供を持つことが難しいと感じることが増えたという人も2人に1人という結果でありました。

御案内のとおり、もともと若い世代の経済状況に対する不安というものが、こういった結婚、子供を持つことに対するハードルの一つになっているということは、以前より指摘がございましたが、こういったコロナの影響を受けまして状況はさらに深刻になっている。これは長期的にも見ても、非常に見逃せない影響だなどと思っています。

では、今後求められる対策についてですけれども、私どもはいろいろな支援策が既に展開されていると思っています。ただ、残念ながら今回明らかになったのは、実質的失業者のような方々が明らかに見えていなくて、この方々が支援から漏れてしまっていることです。そこで、どのようにしたら支援が届くのかということ进行调查しました。その結果が17ページ目でございます。

まず第1に、やはり全く知らなかったという方が多かったので、積極的にもっと自分たちが対象になることを広報してほしいというのが一番多い回答でありました。それに加えて、上から4つ目ですけれども、申請しなくても、条件を満たす人や世帯に対しては適切な支援の提案だとか、実際に支援が提供される、こういったプッシュ型の支援というものもこういった層においては前向きに捉えられている、そうしてほしいという人が決して少なくないということが分かってまいりました。

先ほど、実質的失業者は90万人と試算の結果を出させていただいているのですが、あくまでも簡易試算ですけれども、この実質的失業者はパート・アルバイト女性だけではありませんが、これを失業者としてカウントしたときに実質的な失業者はどれくらい上がるのかを計算したものです。5.2%に上りました。単純比較はできませんけれども、11月の労働力調査での失業者が原数値で2.3%でありまして、実質的失業者というかなり失業状態に近

い形で厳しい状況に置かれた方も含めると、現状の失業状態は数字よりももう少し深刻ではないかと我々は見ております。

それで、我々としての御提案というか、求められる対策といたしましてはこの4点を挙げさせていただいております。まずは、とにかく非正規はもちろんのこと、シフトの部分的減少であっても休業手当や休業支援金といった経済的な支援は受けることが可能であるということにより広く周知することが必要で、有効だと考えています。

加えまして、今回、コロナを機にパート・アルバイト先の収入が大幅に減少した層というのは、これまでは自分の就労収入で生計を立てた方が非常に多く、これまで必ずしもそういう公的支援を必要としなかった層です。こういった方々にとって従来の支援窓口というのは縁遠くてなかなか相談しにくい。こういうことを考えますと、今回の対象者の方々が自分事になれる相談の入り口が必要になろうと。その先は、既存の支援窓口につながるということでよいと思いますが、この対象者の方が自分事になれる相談窓口、またアクセスしやすい状況づくり、SNSなどの活用とか、そういったものが有効だと考えます。

また、何か課題だというふうに露呈する前に、自分の置かれている状況ベース、つまりシフトが大きく減少して生活に困っていますといった状態でまず相談できるような、そんな入り口の見せ方も非常に有効ではないかと思っています。

加えまして、既に行われております貸付・給付等、それから雇用調整助成金とか休業支援金を含めまして、延長だけではどうしても今回こぼれ落ちてしまっている方々のこぼれ落ちも延長してしまうのではないかという危機感を持ってまして、一旦、実質的失業者のような支援が行き届いていない層がいるという実態を踏まえて、各施策の追加とか拡充を実行していくことが必要ではないかと思っています。

さらに4点目は、データではお示ししていませんが、今回の対象にしているシフト減の方々は、新しい仕事を探したい、それは今の仕事の職種でなくてもよい、人手が不足しているような職種でも、仕事があって安定的に収入が得られるのならそちらに移動してもよいという方が決して少なくなかった。他職場での就業再開支援として、職業訓練やマッチング、その業界の処遇改善といったものをセットで展開していくことが、短期的にも長期的にも有効だろうと考えているところであります。

最後に、コロナに関して、在宅勤務の調査を私のほうでしてまして、ポイントは2点ございます。1つは、在宅勤務の生産性はどうかという議論が結構ありましたけれども、私どもは短期的な生産性のみならず、実は家庭生活の満足度だとか生活全般に対するウェルビーイングの向上を通して、その結果、仕事に対してやキャリアに対する前向きな気持ちが芽生え、結果、生産性が上がるという間接的な生産性向上のインパクトに注目してまして、そのような傾向が特に若い層、それから女性において大きく見られたということが分かりました。企業としては、こういった間接的な生産性向上もテレワークの効果として着眼していく必要があるのではないかと思っています。

加えまして、女性活躍、我々はフルキャリアというものに着目するのが有効だということ

を御提案していきまして、今日は詳しくは御説明できないのですが、バリキャリともゆるキャリともちょっと違う、両方の特徴を合わせ持ったようなセグメントの働き手であるフルキャリが増えていきまして、男女ともに増えているのですが、この方々には3つの「き」、期待、共有、機会付与のちょっと踏み込んだマネジメントが必要だということを提案していきいます。

今回、テレワークを実施しますと、個々に離れて働く部下のマネジメントが必要になりまして、そうすると、今申し上げた期待、共有、機会付与をせざるを得なくなった、する必要があったようになった、有効だと感じるマネージャーが増えてきました。

その結果から我々が思いますのは、今回、個々が離れて働く環境下に求められる新たなマネジメントを検討して実践していくことで、結果的に私どもが提案しているフルキャリ活躍を最大限に引き出す3つの「き」を促進し、その結果として女性、また男性や様々な人を含めて活躍をさらに大きく前進させるのではないかと。女性活躍をさらに進めていく上で、今、企業に求めますのは、新たなマネジメントをどう構築するかということが重要だという認識だと考えています。

大変早口で恐縮ですが、最後に1点、自殺の件だけ御紹介させてください。女性の自殺が増えているというのは先ほど御紹介がございました。今まで男性の雇用状況と自殺者数には強い相関があると言われていて、女性はその相関は弱いとされていたということですが、よくよく調べてみますと、女性のほうは高齢者の自殺が目立っていた、また高齢者の自殺理由には健康理由というのが非常に大きかったというのを拝見しました。

それで、私どもで高齢者を除外して現役世代のみで分析をしますと、女性であっても失業率と自殺者数の相関は少し高くなりました。私どもは自殺に関する分析の専門ではございませんので、あくまで手元の計算ですが、こういった現在の状況も踏まえまして、ぜひ専門分野の方々において詳細な分析とか検討をお願いできればと思って、私どもの紹介とさせていただきますと思います。

大変駆け足で、時間をオーバーいたしまして恐縮です。以上です。

○白波瀬座長 皆様方、大変充実した資料を御準備いただきましたのに、時間が限られていて申し訳ないです。

あと1点、事務局のほうから基本的なマクロな統計の更新ということで、ちょっと短めによろしく願いいたします。

○矢野室長 事務局、調査室長の矢野でございます。

いつもの資料のアップデート分について、概略を御報告させていただきます。

まず、11月分の労働力調査がアップデートされております。就業者数・雇用者数につきましては元に戻りつつあるような動きもあるのですが、前年同月で見ますとまだまだマイナスが続いているという状況です。

資料を飛ばしまして、DV相談件数の推移、11月分が出ております。4月から11月までの相談件数は合計で13万件を超えまして、もう既に昨年度全体の相談件数を大きく上回ると

いう状況になっております。

続きまして、自殺者数の推移でございます。こちらは、昨年12月のデータが暫定値ということで公表されております。592名でございます。11月よりは減っていますけれども、前の年に比べるとプラス133名となっております。こちらの年齢等の内訳につきましては、2月以降にまた公表されるということですので、しっかり分析を進めてまいりたいと思います。

それから、23ページ目です。昨年の5月に、コロナ前とコロナ下で生活意識・行動がどのように変化したかという調査が行われました。こちらは、前の研究会で御報告させていただいたのですが、今般、12月の状況ということで2回目の調査結果が公表されましたので、一部抜粋をして記載しました。

ちょっと飛ばしてまいります。テレワークの状況です。業種別、本人の年収別、職場の改善の内容、メリット、デメリット、それから、テレワークを5月にはやったけれども、やめたり減ったという方々がどのぐらいいたかということで、その理由として職場のテレワークの実施方針が変化したというのが多かったというものでございます。

それから、今後のテレワークの実施希望ということで、就業者全体の36.7%がテレワークの実施を希望されているということでございます。

子育て世帯への質問もしております。テレワークを継続している男性は家事・育児の時間が増えている。

こちらのほうは、感染の拡大をきっかけとして夫婦の中での家事や育児の役割分担が変化したかどうかというものでございます。25.7%、4分の1の御家庭が役割分担は変化したと答えています。そのうち9.4%が12月の時点で元に戻りましたということですが、その理由としては職場の変化といったことが挙げられているというものでございます。

次は、夫婦の役割分担が変化した家庭において、夫婦関係がどういうふうに変化したかという質問です。こちらを見ていただきますと、「夫の役割が増加した」、「夫・妻ともに役割が増加」した家庭の4割超は夫婦の関係がよくなったと回答されています。一方で、「妻の役割だけが増加した」という家庭は、あまり変化がないとか、あまりよくなかったというのが多めになっているという結果が出ております。

最後になりますが、感染症の拡大前の昨年2月と、拡大後の昨年の12月で、それぞれ生活の満足度を点数化して、どのぐらい変化したかというのを見ているものでございます。全体を見ますと、男性よりも女性のほうが満足度は低下をしている。青が昨年の2月で、赤が昨年の12月です。そのうち20代の女性の落ち込みが特に大きいとなっております。

その中身を見ますと、20代の女性は、生活面であったり、人間関係であったり、子供のことであったり、結婚、家庭といった全般について、ほかの年代に比べて不安が高い。そして、正規・非正規で見ても、若者の非正規の方々の不安が高いというような結果が出ております。

次に、資料2についてご説明させていただきます。



昨年の11月19日に研究会の皆様が緊急提言を出されました。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会合」にこの緊急提言を提出し、橋本大臣から関係大臣に対応についての要請を行いました。その後、政府の経済対策に反映されたことについては、前回の研究会でもご説明しましたが、今年1月7日、緊急事態宣言に伴って決定されました政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」の中に、「特に女性の生活や雇用の影響が深刻なものとなっていることに留意し」という言葉を盛り込んでおりますので、御報告をさせていただきます。

以上です。

○白波瀬座長 皆さんの御協力で、こういう形で文言が入りましたので、これはできるだけ実質化していくように御協力をさらによろしくお願いいたします。

本日、本当にいろいろそれぞれ充実したデータを出していただきまして、一つ一つに質問をすぐしたいという欲求にかられたのですけれども、あと1時間程度でございます。それで、皆様方、たくさん質問されたいということがよく分かるのですけれども、できるだけ限定的に1人1問ぐらいで質疑応答を進めていきたいと思うのですけれども、よろしいでしょうか。

では、手を挙げていただいて、よろしくお願いいたします。御自由にどうぞ。

山田委員、どうぞ。

○山田構成員 ありがとうございます。

本当はいくつも聞きたいのですけれども、1つということなので。

それで武田さんに聞きたいのですが、非常に興味深い調査の御紹介をいただきましてありがとうございます。1つと言いながら2つになってしまうのですけれども、前提として、これは90万人という試算で非常に興味深いというか重要な御指摘をされていると思うのですけれども、もともとサンプル調査をされているので、母集団との調整をイメージとして持ちたいのですね。

こういう影響を受けている方というのは、いわゆる外食とか宿泊の女性の20代から40代ぐらいの方が多いのではないかなと思うのですけれども、要は属性としてこのサンプルがどういう分布になっているのかというのを前提として教えていただきたいということです。

後半のほうで、政府のほうもいろいろな対策を打たれて、非常に今回は早く対応されているのですけれども、なかなか届いていないということがはっきり示されていると思いますが、これは武田さんというより行政側に聞くことになるのかもしれませんが、雇調金というのは限界があるので、休業者支援制度というのを今回新たにつくられて、これは非常にいい制度だと思うのですけれども、メディア等で指摘されていたのは、この制度自体は本人が要求すれば出る制度になっているのだけれども、間で企業が面倒くさくなって必要な資料を出さないという報道が一部あって、それがなかなか進まない理由になっているのではないかという指摘がある。これは報道ベースなのだけれども、そうなのかなと思って、今日の御説明だと御本人が申請しないからということだったのですけれども、こ

れ自体はもともと御本人に聞かれているので、業者の態度は聞けないのかもしれないのですが、何かそういう付随的な情報、業者のほうのスタンス、本当は制度は知っているのだけでも、あえて従業員に言っていないとか、そういうのをもし御存じだったら、あるいは厚労省さんのほうでこの辺りの情報をもしお持ちでしたら教えていただきたいのです。

以上です。

○白波瀬座長 では、武田さん、よろしく願いいたします。

○武田氏 ありがとうございます。

まずサンプル分布についてですが、90万人を推計しております調査は5万6000人に対して実施をした調査です。これはパート・アルバイト就労中だと御本人がおっしゃっている、休業中も含めて就労を継続しているという方々を対象にしまして、そういう意味では今回のコロナの影響を受けず、いろいろな業界のパート・アルバイトで働いている方あります。ですので、大きく偏っているということではありません。あと、年齢構成のウェイトバックは実施して、できるだけその影響がないように分析を行っております。

ただ、シフト減があるパート・アルバイト女性を対象に実施した調査については、これはコロナの影響を受けています。ですので、5,150人につきましては御指摘のとおりコロナの影響を大きく受けている業界・業種の方が多いということがございます。

2点目は、私のほうからでよろしいですか。

○白波瀬座長 厚労省さんから行きましょうか。どちらからでも結構ですけれども。

○武田氏 私のほうから、調査の中から分かっていることということでお話をさせていただきます。

御指摘のとおり、労働者の方々に聞いていますので、調査の中から分かることはあくまで間接的な傾向であります。

ただ、休業支援金について申請しない理由も把握をしまして、事業者のほうに問い合わせをして協力を求めたけれども、なかなか回答が得られなかったとか、シフト減ですので、まだシフトが1割2割入っていたり、半分入っていたりする方々ですので、自分が休業支援金を申請したことで事業者側に迷惑がかかると、辞めさせられたりして今何とか維持している就労収入に影響があるのではないかとといったような気持ち的なハードルがあるということも、あくまでも労働者本人側からの意向ですが、伺えています。

この辺りは、せっかくある制度で、利用について政府の方に背中を押していただいていますので、うまく使えるように工夫していただくというのが認知の次の課題だなと改めて認識しているところであります。

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。

○山田構成員 どうもありがとうございました。分かりました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、永濱さん、どうぞ。

○永濱構成員 取りあえず1個質問します。自殺のところですけども、先ほど御説明いただいた中で、いわゆる基本法の概要のところ、各自治体に対策計画なんかを定めてもらったり、交付金を交付したりしてやられていると思うのですけれども、ちゃんとやっているかどうか、チェック機能みたいなものはあるのかということと、あとはそもそも論として、自殺の人数が日本はコロナ前から海外よりもかなり高いわけではないですか。これは多分、日本のそもそも精神保健のところの問題点とってOECDとかが指摘していたと思うのですけれども、なぜ海外に比べて日本の自殺が多いのかということとをどのように捉えていて、それに対してどういう対策を行っているのか、専門ではないのでよく分からないので、その辺を教えてくださいと思います。

以上です。

○白波瀬座長 質問の相手は岡参事官でよろしいですか。

○永濱構成員 はい。

○白波瀬座長 参事官、よろしくお願いします。

○岡参事官 御質問ありがとうございます。

まず1つ目の自治体の施策でございますけれども、チェックというほどではないのですが、どんな施策をやっているか、特に好事例を中心に、先ほどいのちささえる自殺対策支援センターに調べてもらってございまして、その中でいい取組があれば他の自治体にも横展開をしていくといったことをやってございます。

そもそも何で自殺が多いのかということですけども、古い人口動態統計を見ますと、以前は必ずしも先進国の中で日本が特に高いわけではなく、むしろドイツとか他のところの方が高かった時期もあったわけですけども、どうも平成10年以降、日本は急増したわけです。その辺りからほかの先進国よりも増えてきたという状況がございます。

そのときは明らかに、平成9年から平成10年にかけては失業率が上がって、経済情勢が悪くなって、中高年の男性を中心に自殺が増えてきたということですけども、その頃は実は自殺対策は鬱病対策ぐらいしかやっておらなかった。それで、鬱病になった人だけの医療的なことだけではなかなか減らせないのではないかといいことで、先ほど御説明した自殺対策基本法ができて、経済問題とか家庭問題とか、その人その人の悩み、背景にある課題というものを解決していこう、そういった枠組にかじを切って今までやってきたということでございます。

それだけで減ってきたわけではなく、もちろん景気がよくなってきたということもあると思いますけれども、自殺対策と景気がよくなってきたこと、その両輪でこの10年ぐらいはずっと下がってきたのではないかと考えてございます。

よろしいでしょうか。

○永濱構成員 個人的には、横展開もいいのですけれども、もっと強めに各自治体に促す

ような取組を期待したいと考えています。ありがとうございます。

○白波瀬座長 よろしくをお願いします。

永濱さん、また戻りますからね。

どうぞ、大崎先生、よろしくをお願いします。

○大崎構成員 ありがとうございます。大変勉強になりました。

私も永濱さんの御質問と関連して、自殺のことについてお伺いしたいと思います。

自殺の背景要因として、家庭問題、経済問題、健康問題等々が分析されているということですが、亡くなってしまった方から直接聞き取ることはできないと思いますので、周辺の聞き取りなどから導き出されているのだと思うのですが、実際にどうやって背景要因を特定されていますか。

また、相談事業のところ、よりそいホットラインとかBONDプロジェクトは、特に若年女性に特化した形での相談体制や相談員をしっかりと整備して相談に当たっていると思います。ここに来る相談というのが、自殺を踏みとどまっている層の今の状況を拾える材料になるのではないかと思います。特に若年女性から、よりそいホットラインやBONDプロジェクトのような、女性の問題、ジェンダーの問題、暴力や性被害の問題を理解しておられる相談員さんたちが受けている相談の内容から、今、自殺を踏みとどまっている層の状況をどう分析されているか、見ておられるか。それが自殺対策に直結すると思いますので、その辺りをどう御覧になっているかということをお教えいただきたいです。お願いします。

○白波瀬座長 また、参事官だと思えるのですけれども、よろしくお願ひいたします。

○岡参事官 岡でございます。御質問ありがとうございます。

まず1つ目、どうやって自殺の原因を特定しているかということでございますけれども、自殺統計が基本になるわけですが、これは全国の警察官の方が、亡くなった方がいた場合にまずは事件か事故かどうか、あるいは自殺かというのを判断されます。その際に遺書があれば一番確実性が高いのですけれども、それが無い場合は遺族の方とか周りの方から生前の状況を聞いて、それで確実性が高いものを原因ではないかということで特定してございます。ですので、どうしても分からない場合はあるのですけれども、それが今取り得る中では、捜査能力という意味でも一番確実性が高いのかなと考えてございます。

それから、相談機関に来ている相談の内容ですけれども、春先の頃は感染に対する恐怖、それに関連する相談が多かったのですけれども、次第に経済的な問題、解雇をされたとか、そういった問題が増えてきているという話は聞いてございます。

あとは学校の問題、特にSNSは若い女性の利用が多いのですけれども、学校に関する悩みが増えていと聞いてございます。

今回、11月までの統計ですけれども、小中高生の自殺が11月の段階で既に過去の年間の自殺者数を超えているという状況にございまして、やはり学校が長期の休みだったこととか、入試や就職活動とか、これまでにないような環境になったということが影響している可能性があるのではないかと考えてございます。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。大変重い数字だと思います。

先生方、いかがでしょうか。

では、種部先生、お願いいたします。次に武藤先生、よろしくお願いいたします。

○種部構成員 1問ずつということで、まず最初の1問です。

総務省の辺見さんがまだいらっしゃる間だと思います。地方におりますと中小企業が圧倒的に多いわけで、特に先ほどのデータでもありましたけれども、正規雇用の方に比べると非正規、不安定な就労に就いている方に全くテレワークが届いていないということです。そういう方たちこそ、保育が確保できていなくても家庭で働けるということで生産性が上がる可能性があるわけですが、いろいろ取組がされていて、地方の商工会とか様々なところを通じてテレワーク推進のためのサポートをしたり、取り組んでくださったと思うのですが、地方のほうでは本当に経営者がやらないと進まないという大問題があります。しかも、経営者の人たちが、地方に至ってはなかなかそこまで思いが行き届かないといいますか、自分たちには体力もないし、無理だというところで、中小、特に地方に普及させるのにすごく課題があると思うのです。

今、いろいろな窓口や相談団体をつくられたり、セミナーをされているのですけれども、地方はどんな状況でしょうか。なかなか普及しないという悩みについて、お教えいただければと思います。

○白波瀬座長 辺見審議官、お願いいたします。

○辺見審議官 中小企業向けのチェックリストを作りつつ、実態調査を行っております。その結果等を踏まえて改めて対策をしていきたいと思いますが、取りあえず先ほどお配りした参考資料1につけております4月、5月の緊急事態宣言下での問題としては大きく3つです。事業主体としては、業務継続をどうしていくのか。また、これまで行ってきたいなかったような在宅勤務に対してどういう工夫をしていくのかといったことですか、予算・助成金などのお金の問題、こういったことなどが取り上げられています。

そのほかにも、個別の企業だけで取り組める話なのか、地域全体としてでないか、テレワークをやっているところとやっていないところの差があったりするみたいな問題があるのかもしれないので、実態調査の中でしっかり把握をして対応していきたいと思っております。

回答としては不十分かもしれませんが、以上でございます。

○種部構成員 ありがとうございます。地方での状況、地方と都会の違いというのをまたデータが出たらぜひ教えていただきたいと思います。

○白波瀬座長 今の中小という点では、小笠原審議官のほうに少し聞きますか。

○種部構成員 ぜひお願いします。

○小笠原審議官 御質問ありがとうございます。

地方における中小企業という御指摘でございますが、御案内のとおり、いろいろな調査

がネット上でも中小企業の経営者の意識ということについては載っております。そこら辺を個人的に見た範囲ではございますが、特に規模が小さい中小企業の方々であればあるほど、テレワークを含めたデジタル化に関する意識について、必要性あるいは緊急性ということについて重要だと認識していただいている状況にはないと考えております。

なぜそうかというところについて、これはまたいろいろなことを挙げている方がいらっしゃいますが、例えばテレワークといったときに、まず何から始めて、何を入れる、そしてどのような仕事に入れればいいのか、その辺がよく分からないと。したがって、言葉としては頭の中にあっても、なかなか手がかからない。そういったことをおっしゃっている方もいるかと思えます。

経済産業省といたしましても、以前より中小企業のデジタル化については、IT補助金をはじめとして様々な取組をさせていただいております。

また、今回の補正予算につきまして、物ということと併せて、先ほど御紹介したような、そういった相談を行うメンターといった方々の支援にも広げているところがございます。

幅広く、どんなアプリを使ったらいいのか、あるいはどんな実例があったらいいのかということについて、情報提供ということについても取り組ませていただいているところでございます。

さらに、役所がいろいろと考えるということ以前に、中小企業をふだんからサポートしていらっしゃる方々、様々なサポートを中小企業に行っているプレーヤーの方がいらっしゃるわけでありまして。例えば地方の銀行といった方もいらっしゃいますでしょうし、もしかしたら税理士さん、会計士さんといった方などもいらっしゃるかもしれません。そういった方々の中で、今般のデジタルという流れを受けて、そういったことを中小企業とお話していただいている方々もいらっしゃるかもしれません。

今後とも、今、総務省さんからも御指摘がありましたけれども、地方を含めた中小企業の方々なぜ取り組んでいけないのか、何がネックになっているのか、そういった方々に手を差し伸べられる方々はどういう方がいらっしゃるのか、そういったことを総合的に情報を収集し、また具体的に何が効果的なのか、今行っている施策に加えて何ができるかということ、また皆さんのお知恵も借りながら御相談してまいりたいと思えます。

簡単ですが、以上であります。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、武藤先生、お願いいたします。

○武藤構成員 御発表をありがとうございました。

私からは、野村総研の武田さんに質問させていただきたいと思えます。充実した御発表をありがとうございました。

非公表資料のほうで雇用と女性の自殺の関係なども整理していただきました。疫学や公衆衛生の分野では、思春期保健や産後鬱などの領域を中心に女性の自殺を検討されてきました。ただ、これまで自殺者数は女性が男性より少なかったため、男性を中心とした議論

や研究が多く、女性の自殺は、そこまで社会の注目を集めてこなかった領域だと思います。

私の質問は、回答者の方々の健康状態に関する項目についてです。

雇用を中心とした調査では、女性の健康状態に関する質問が少ないことが多いので、発端は雇用問題かもしれないが、自殺に至るプロセスに精神的な課題を含めて、健康面に表れているリスク要因を抽出できないことがあると思います。新型コロナの流行下にある社会で、今後、いかに介入したら自殺を予防できるのかを考えていかなければならず、もし測っている項目があったら教えていただきたいと思います。

○白波瀬座長 武田さん、よろしくお願ひいたします。

○武田氏 ありがとうございます。重要な御指摘をいただきまして、おっしゃるとおりのことが結果からも見えてきていると認識しています。

健康状態についてですが、我々、今般の調査で把握していますのは、いわゆる健康状態そのものではないのですが、お手元の14ページのような暮らし向きの苦しさとか、気持ちの落ち込みとか、生きていくことに対する希望の持ちようとか、そういったものでそこから明らかになってきているかなど。こういうものを見ますと、女性の自殺の数が増えているといったこともある程度説明が可能だなと改めて思っています。

ちょっと御質問から外れるのですが、今御指摘いただいたことはすごく重要だと思っていて、女性がこうあるべきだろうというところがもう構造的に壊れているということが今回のパート・アルバイト女性の調査から分かりました。

我々、休業手当がもらえていないとか、制度が周知されていないということは危機的に感じているのですが、もっと根本的に問題なのは、非正規の働いている女性が決して今の日本では世帯の家計を補助的に支える人ではない。補助的な収入ではなくて、今の日本の世帯では非正規の就労であっても家計を大きく支えているのが実態で、これは配偶者がいてもそういう実態だということが、もう既に長年、人口の構造変化や世帯の構造変化、就労の構造変化で起こっていた。それに対する社会の仕組みとか制度とかセーフティネット、それから我々の意識がずっと以前の基本形のまま。主たる生計維持者、これは一般的には安定雇用、正規雇用、長期雇用の男性がいて、そこに場合によっては非正規の就労をする女性がいるという構図。女性の収入がなくなっても生計は維持されているだろう、生命は維持されるだろうといった考えがどうもあったのではないか。

今、調査をしてみると、そこがかなり崩れてきていることが改めて分かりました。これは配偶者がいないというケースもそうで、それはシングルマザーだけではなく、40代、50代で配偶者もお子さんもない单身の方が、非正規の自分の収入で自分の生計はちゃんと維持できていた方が結構な割合でいた。その方が一気に今回シフトが半減したことを想像していただければ、事態の深刻さは理解いただけるのかなと思っています。この点が非常に重要だと思っています。

○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。

では、御質問、いかがでしょうか。

筒井先生、お願いいたします。

○筒井構成員 本当に盛りだくさんの報告をありがとうございました。質問も1つという  
ことで、これは質問というよりコメントになるので必ずしも返答は必要ございません。

武田さんの報告にもありましたように、休業支援金などがうまく受け取れないという問題  
が発生しているということ、これはほかの制度でもよく見られることだと思うのですけ  
れども、例によって制度はあるが活用されない問題の一つかなと思います。

これは、支援が申請とか問い合わせベースで、申請する側の負担が重たいということの  
限界なのかなと思っています。よくメディア論だとプッシュ型とプル型という言葉がある  
のですけれども、プル型というのがわざわざ自分で情報を引き出すもので、プッシュ型  
というのは向こうから送りつけられてくるような、そういう情報の伝達の型ですけれど  
も、恐らく必要なのは、気づかないうちにとというのが理想かもしれませんが、気づいた  
らもう支援がそこにあって、何か一時間でそれが得られる、それが理想だと思うので  
すね。

ただ、そのためには個々の困窮されている方の就業実態を行政側が把握していないとい  
けないとか、いろいろなそういう問題があって、今はどちらかといえば、申請する側が自  
分の生活実態とか就業実態について情報をより多く持っている。情報の非対称性があ  
って、申請側の方により豊富な情報があるということです。それが今の支援が行き届か  
ないところでネックになっているのかなと思いますので、今なら、行政側がそういう情  
報を把握することのメリットに関して、国民の同意というものはある程度得られやす  
いタイミングかなと思うのですね。

ですので、困っている側が必ずしも自分の生活実態というものについて客観的に記述が  
できないとか、うまく把握できていないという問題があって、それがますます支援の行  
き届かなさ、悪循環につながっているのではないかと思いますので、どの部署がという  
のは私も想像できないのですけれども、プッシュ型、行政側が積極的にプッシュでき  
て、より簡素な、シンプルに支援が得られるような仕組みを設計する段階にもう来  
ているかなと思います。

以上、コメントです。

○白波瀬座長 どうもありがとうございます。

情報のアクセスという点ですけれども、厚生労働省の富田審議官のほうから、詳しい  
テレワーク推進についての実態調査も含めて、より良質な雇用に向けてということもあ  
ったのですけれども、関連して何か、回答とかコメントはありますでしょうか。

○富田審議官 非常に有益な御意見をいただきましてありがとうございます。

雇用調整助成金等の申請のときもそうだったのですけれども、制度はあるのに必要な  
人に支援が届かないということが指摘されておまして、例えば雇用調整助成金でも、先  
生がおっしゃるとおり、申請する方の負担になって支援が届かないということは問題  
であると思いますし、ましてやお金が届くまでに時間がかかるということも、これは  
必要な人に



支援が遅れてしまうということになりかねませんので、今後とも負担の軽減、申請書の軽減、あるいはオンライン申請などをもっとうまく活用していくということも、行政の課題として認識をしておりますので、今後とも先生方の御意見を伺いながら私どもも前向きに進めていきたいと思っております。どうも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。

では質問、コメントでも結構ですけれども。

松田委員、お願いいたします。

○松田構成員 今日はどうもありがとうございました。

武田さんのところで御発表いただきました内容が、私ども自分のところの県の施策ともマッチングするなと思って聞いておりました。

ただいまの話にもありましたけれども、支援が行き届かない方にどうやって支援をするかというのは、この研究会でもずっと以前からの課題であったことでもありますので、本日のご提案も参考に県としましてもその辺りはまた研究、検討を重ねていきたいと思っております。

私の質問はテレワークに関してですけれども、テレワーク、リモートワークというのは、在宅でありますと通勤時間の削減になるとか、感染症などの接触の機会が少なくなるとか、子供と過ごす時間が増えるとか、いいことはよく言われているわけですが、問題は家庭で小さい子を抱えながらどのぐらいの仕事のレベルを保てるか、パフォーマンスが出るかということではないかと思っております。

それには、やはりリモートワークをしながらも保育所等に保育をお願いするということがずっと続けなければいけないことなのだろうなと思っております。子供が寝てからパソコンをたたいているという話などをよく聞きますが、在宅で育児との両立をするのにこういったところが困っているとか、保育所の必要性であるとか、保育所での受入環境の整備といえますか、そういったことについても何か調査をお持ちではないでしょうか。

あわせて、厚生労働省さんのほうにもお聞きしたいのですけれども、リモートワークを進めるのと保育所等での受入環境の整備ということについては、何か検討はなされているのかどうか、教えていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

松田委員の御質問は、まず辺見審議官に聞いて、それで富田審議官に聞いてという流れですね。

では、まず辺見審議官からよろしく申し上げます。

○辺見審議官 総務省の辺見でございます。

保育所との関係についてデータがあるのかとか、家庭における生産性の課題というのは、申し訳ございませんが、データの御紹介できるものはございません。

ただ、テレワークを行う場合、家で行うということを前提に考えるだけではなくて、サテライトオフィスとか、職場まで出かけなくても近いところで別の形で職に従事する。先ほど地方の話が出て恐縮ですけれども、都市部ではボックス型のテレワーク用スペースと

いったものも増えつつありますので、そういったことについても情報共有も含めてテレワークの在り方をいろいろ考えていくことが必要かなと思います。

ちょっとお答えになっておらず申し訳ございません。

○白波瀬座長 富田審議官、お願いいたします。

○富田審議官 保育の関係ですが、今日は担当部局がおりませんので一般的なことしか申し上げられませんが、テレワークをしても仕事をしているわけですから、基本的に保育所が使えないわけではないという状況になってございます。

ただ、現場によっては、在宅だから保育所は必要ないでしょうということを言われることがあるかもしれませんので、そういうことがないように担当部局に伝えておきたいと思っております。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

私、禁欲的にならなければいけないのですけれども、今のお話を聞いていると、テレワークでもそれぞれの御担当の省庁のところで前提としている場面が違って、それが必ずしも実質的な生活とリンクしているような、していないような、ここで女性の実際の生活ということで、保育所との関連ということで松田委員からも議論があったわけです。もちろん女性が働いているところは中小が多くて、実は横串なのですけれども、想定が違うということは対策のところでは方向性としてかなり違ってくるように思うのですね。

ですから、こういう形で複数の省庁で御報告いただいたことも、大変僭越ですけれども、少しお持ち帰りいただいて、やはりちょっと違った視点も実際のところではぜひ配慮して展開していただきたいという点につきましては再度強調させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

テレワークというところでは、大竹先生がかなり積極的に当初から御発言があるのですけれども、いかがでしょうか。

○大竹構成員 1点だけコメントしたいのですが、武田さんの報告で、21ページから26ページまでテレワークでいいことばかりが出ているのですが、これはテレワークを活用できた人たちに絞った調査なので、よくなる人たちが利用しているところがあることを前提に調査結果を解釈しないといけないと思いました。

ですから、サンプルが職種や学歴などでどんな人たちに集中しているのか、あるいはその中でも困難を覚えている人たちはどんな人なのかということが大事かと思いました。

このメッセージ自体は明るい材料で、私もいいと思っているのですが、そういった前提も必要かと思いつながり聞いておりました。

○白波瀬座長 大変ありがとうございます。

いろいろな調査があつて、これは永濱さんのほうからも御質問があつたように、誰を対象としたサンプルかというところですが、何か御回答はありますか。

○武田氏 ありがとうございます。

御指摘のとおりで、これは7月の調査ですので、相当初期に在宅勤務が実施できたとい

う方に限定した結果です。

我々メッセージとして受け取っているのが、実際にできた方においては、直接の生産性だけではなくて、それによって家庭生活にこういう変化があった、こういうふうな気持ちの変化があったことが中長期のキャリアとかパフォーマンスにポジティブな可能性がある。だとすると、この職種では無理だろうとか、うちでは無理だろうという経営者の方たちにおいても、実はこういうパフォーマンスの長期的な回収があるのであれば、やってみる価値はあるかと企業の経営としても判断がしやすくなる可能性はないだろうか、こういう問題提起として出させていただいています。

調査自体は確かに恩恵を受けている人たちだけが対象ですけれども、メッセージとしては経営判断をしていただく際、テレワークに限らず働き方の変化のリターンをどこまで中長期に企業は捉えていくべきなのか、労働力不足の中でどう捉えていくべきなのかというふうな問題提起とさせていただいている次第です。

○大竹構成員 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、働き方というところで、山口先生、いかがでしょうか。

○山口構成員 ありがとうございます。

私も、この研究会を通じて労働力調査の個票を使わせていただいて、別のデータを見えています。今日、武田さんの発表は非常に興味深く伺いました。就業率で見ると意外と下がっていないように見えるのだけれども、休業がすごく多いとか、労働時間で見るとぐっと落ちているとか、就業とか失業で見るとちょっと過小評価するなという印象を今の段階で受けていたので、武田さんの分析で実感とよく合っています。武田さんのほうがデータが新しいということもあったので、非常に参考になりました。

そこで、武田さんの資料にあった休業手当を受け取っている人が、本来受け取る資格のあるはずの人の4分の1しか受け取っていないというのがちょっとショッキングでした。この手の公共政策のプログラムだと、有資格者が受け取らないとか、支援が必要な人に届かないというのは日本に限らず世界中で問題として認識されています。研究会としてはもちろん女性に注目するということでやっているのですが、これは男性、あるいは学歴別、年齢別みたいにしたときに、受け取っている割合は変化するのでしょうか。そういった分析をもしやっていたら、お聞かせいただけないでしょうか。

○白波瀬座長 武田さん、お願いいたします。

○武田氏 ありがとうございます。

受け取っていない方々はどういう背景があるのかというところですが、学歴とかそういったところまでは聴取していません。

ただ、当初の仮説としては、シフトの減少幅が大きい人は比較的手当が受け取れているのではないかと、2～3割減や1～2割減のような微減の人たちは雇用調整というよりも、通常のシフト調整であるとされ、手当が受け取れない、こんな傾向があるのではないかと

思っていたのですけれども、6ページを見ていただきますと、シフトの減少割合を問わず7割強が受け取れていなかった。

つまり、どういう状況かということよりも、どういう企業にお勤めかとかが休業手当の受け取り有無に影響していそうだと私どもは見ています。

業種的には、やはり今回のコロナの影響を受けた対人サービスを中心としている業種のほうが受け取りが厳しい状況でありました。どちらかという、製造業のほうは受け取れているような傾向もありました。

特に一気に資金繰りが厳しくなっているところで、雇用調整助成金を後ほど申請できるとしても、まず休業手当を非正規も含めて出すことには現状大きなハードルがあるのだろうと改めて思っているところです。

○山田構成員 ありがとうございます。

○白波瀬座長 今と関連していいですか。ちょっとずれているかもしれないのですけれども、パート・アルバイトの方は複数の仕事を持っている人というのがある程度いて、特にひとり親になってくるとこの傾向は強まります。その辺りとの関係を明確にすることはできますでしょうか。

○武田氏 この中の調査では、ちょっと複雑になるので主たるパート・アルバイト先のことについてお答えいただいているので、デュアルワークというのでしょうか、2か所、3か所で働いているという傾向についての詳細分析はできません。

ただ、この調査以外でお話を色々聞いておきますと、やはりダブルワークをしている、その双方で影響が出ている人もいます。そのような人は、なおさら休業手当の支払いが複雑であったり、こういった休業支援金とか、それ以外の支援、貸付とか支払猶予とか、こういう支援の利用が複雑でしにくい。さっきの話に戻りますが、2つ掛け持ちでやっているという状況がスタンダードではなくて、一人一つの仕事というのがスタンダードになっているように私には見えています。そこから逸脱するといきなり複雑になってしまうという現状があるので、この方たちはより支援が行きにくくなっているだろうなど、定量的には示せませんが、思っているところでもあります。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

一巡しましたので、永濱委員、どうぞ。

○永濱構成員 質問というか、補足というか、コロナ禍の就業者数・雇用者数の推移の説明がさっきありましたね。11月がかなり改善している。資料1の1ページのところですね。これは、御案内のとおりかもしれませんけれども、かなり宿泊飲食の雇用が改善していますので、これはGo Toの影響が大きくて、この後Go Toは停止になって、緊急事態宣言も発出されましたので、多分12月、1月でかなり雇用が悪くなるだろうということですね。

プラス、これまでのこの会でもお話しさせていただきましたけれども、雇用というのは景気に対してかなり遅れて動きますので、それを考えると、今、雇用調整助成金がもともと3月以降縮小していくというのが延長になるみたいな話だったと思うのですけれども、

これは相当延長しないとまずいのではないかと個人的には思っています。

あとは、総務省が御報告されましたテレワークマネージャー事業のところでお聞きしたいことがあるのです。これはテレワークマネージャー増員と書いてあるのですが、そもそもテレワークマネージャーというのはどういう方がやっているのかということと、これはもしかしたら御説明があったかもしれないのですけれども、この事業自体は今年度いっぱいまで終わってしまうみたいですが、延長はするのですかということなのです。

あとは、似たようなもので経産省のほうから中小企業デジタル化応援隊事業というのがあって、重複感があるような感じで、よく見ると、テレワークマネージャーが無料で相談できるのに対して、デジタル化応援隊事業のほうは範囲が広いのかなという感じがしたのですが、これも今月末で終わるのかな。これは延長とかがあるのですかということなのです。

そもそも論として、中小企業の経営者からすると、いろいろな省庁から似たような策がいろいろ出ていることによってごちゃごちゃになって、なかなか相談しにくいのかなということも一つ問題なのではないかと思えます。その辺のところをどうお考えになるのか、御意見を伺えればありがたいです。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、まず辺見審議官からお願いします。

○辺見審議官 テレワークマネージャーに御就任いただいている方ですけれども、ICT関係の事業に就いておられる方が比較的多いですが、そういった方たちだけではなくて、例えば社会保険労務士さんとか、中小企業にいろいろなアドバイスを行っている方などもマネージャーになっていただいております。マネージャーごとの得意分野等もありますので、マッチングをするような仕組みをつくって対応させていただいております。

したがって、相談内容も、IT機器に関わるような話、セキュリティに関わるような話だけではなくて、企業としてテレワークを導入する際の体制とか働き方に関わるような話、そういった場合は我々の仕組みだけではお答えできずに、厚労省さんの施策とか経産省さんの施策にも及ぶ部分もあると思います。我々、総務省としては、自分たちの施策だけではなくて、現場に向けて情報提供をしていかなければいけないと思っております。

本事業は来年度もさせていただくことにしておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、小笠原審議官、どうぞお願いいたします。

○小笠原審議官 御質問、どうもありがとうございます。

経済産業省と総務省さんの政策というところでございますが、総務省さんのほうは、今まさに審議官から御説明がございましたように、テレワークを入れようとするときにどうしたらいいかということに比較的目的を絞っておやりになっている事業ということで、テ

レワークの普及・拡大というところに直結するような事業かと理解しております。

私ども経済産業省としては、中小企業を含めまして企業全体のDX化、デジタル化、これには例えばセールスのデジタル化、電子商取引の導入ということもありますし、あるいはバックオフィスのデジタル化、そういった業務のデジタル化ということもございます。そういったことに取り組んでいただく企業の方々が、有料でお金を払って、様々なIT企業やメーカーさん、あるいはシステムエンジニア、そういった個人から企業と幅広く御相談いただくということは当然あり得るわけで、私どものDXということの意義を御理解いただいて、そういったところに幅広く取り組んでいただく企業の方々、あるいはそれに応じてコンサルタントを行う方々に対する支援ということで、デジタル化応援隊という施策を講じさせていただいております。

そして、確かに御指摘のとおり、こういった目的は違えども大きな目標は同じところを目指しているということにつきましては、きめ細かい御説明が必要かと思っております。

説明いたしますときには、経済産業省の施策はもちろんでございますが、今、総務省さんからも御説明がございましたとおり、関係省庁、総務省さん、厚生労働省さん、あるいは内閣府さん、そういったところの施策を総合的に絡めながら御説明させていただくよう努力をしているところでございますが、さらに御指摘を踏まえて一層そういった総合的な御説明を心がけてまいりたいと考えております。

○永濱構成員 これは延長されるのですか。

○小笠原審議官 補正予算でございますので、その都度必要に応じて延長していく、あるいは繰り越していくことはやってまいりたいと思っております。

○永濱構成員 ありがとうございます。

○白波瀬座長 いかがでしょうか。

経済産業省に1点確認ですけれども、DXというのは本当におっしゃるとおりで、国を挙げての次の一手ということで、ニューノーマルの議論も含めてかなり鍵となるということでは了解できます。ただ、中小、零細を中心に、経営者の高齢化が進んでいますが、その辺りの具体的なサポートはあるのですか。

○小笠原審議官 御質問ありがとうございます。

先ほど御説明申し上げたかもしれませんが、今、座長が御指摘のとおり、そういった特に規模が小さい、かつ、日常業務が相当多忙な企業の方々がいらっしゃるほど、そういったデジタル化をきっかけにしたときに、すぐに相談できる人、サポートできる人が必要であるということは全く御指摘のとおりでございます。

そうした認識に立ってデジタル化応援隊という施策も講じさせていただいたところでございますが、先ほど申し上げたとおり、中小企業さんの周りに今おっしゃったようなサポートを既に始めていらっしゃるというところが、もしかしたらかなりいるのではないかという問題意識を持っております。

先ほど例に挙げましたが、税理士さんとか、地方の銀行さんとか、日頃の商売で取引を

されている相手方の方々が、実はそういった話の中でデジタルのサポートあるいは相談を始めていらっしゃるのではないかと。そういった問題意識も持っております。

今講じておりますデジタル化応援隊という施策に加えまして、今申し上げたような可能性を含めて、今おっしゃったようなサポート体制をさらに強化していくための取組について、さらに検討してまいりたいと考えております。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

まず、種部さん、その次に山田さん、お願いいたします。

○種部構成員 自殺のことについて少し伺いたいと思います。

先ほど武田さんの発表の中にありました、実質的な失業率がやはり女性の場合は増えている、これが高齢女性のことでかき消されていて見えていなかったけれども、実はそちらの影響があるということが分かりまして非常に納得したわけです。

若い女性については、やはり家庭の問題の影響があったと思います。もともと不安定な就労に置かれているのは、先ほど大崎さんの話にもありましたが、BONDなんかで相談を受けている例や、私たちも現場で相談をずっと受けてきた例が該当すると思いますが、このようなケースは様々な支援を受けたくても、昨年と比べて就労が落ちたことを証明することができない。どれだけの給料をもらっていたかを証明するものが全くないようなアルバイトだったり、風俗など性産業で家計の足しになるように働いていた女性については収入がなくなった証明がなく、何の支援も受けられなかったということが多くありました。それは本当に自殺に直結しているようなものがたくさんありまして、特に20代の若い方たちが非常に多かったと思います。

厚労省のほうにお聞きしたいのですけれども、相談の窓口をいろいろ設けられていて、そちらのほうで今解析されていると思うのですが、自殺の相談が電話でいいのかということが1点であります。

自殺についてはいろいろなところで対策を考えられていると思うのですが、本当に貧困の方たちというのは電話番号がないです。Wi-Fiはつながりますけれども、SIMカードがない。払えないので電話で相談ができないわけです。今後、SNSだったり、あるいはLINE電話だったり、そちらのほうに切り替えていく必要があるのではないかと考えていまして、今の相談体制についてどう考えられるかということをお伺いしたい。

もう一つは、男性は学校問題が一番自殺の原因として多いと思うのですが、女性は家庭問題だと思います。家庭に背景があるわけですがけれども、何度もこれまで助けを求めてきたのに助けてもらえない、あるいは窓口で相談したけれども、いい回答が得られなかったということを繰り返しているうちに、ついに助けを求めなくなるという人が若い方に多いのではないかと考えています。

今回の中で解析は難しいかも分からないのですけれども、私はファーストコンタクトをするところの質の問題について今後考えていく必要があるのではないかと考えているのですが、

お考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

○白波瀬座長 では、岡参事官のほうからよろしいでしょうか。お願いいたします。

○岡参事官 ありがとうございます。

まず、電話相談ですけれども、有料のものもあるので、無料の電話相談もあるということと、それから先ほどSNSを進めていくべきでないかというお話もありましたけれども、SNS、LINEでの相談もやってございます。もちろん、今後いろいろな手段ができてくるかもしれませんが、いろいろな手法で相談できるようにということで、相談体制の拡充は常にやっていきたいと考えています。

それから、何度も相談したけれども、結局解決につながらなくて諦めてしまう方がいるのではないかと、そのために相談の質を上げていかないといけないのではないかとということでございまして、まさにおっしゃるとおりだと思います。

再三話が出てきますけれども、いのちささえる自殺対策支援センターの方でもいろいろな研修もやってございますけれども、更にいろいろな研修もやっていく必要があるかと思えますし、それぞれの団体でも研修をやっていただいていますけれども、それに対する支援もやっていきたいと思えます。

諦めることがないように、適切な支援につながるよう努めていきたいと考えております。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

武田さん、今の種部さんのコメントについて何かありますか。

○武田氏 1点だけ。

自殺につながってしまっている方々は必ずしもシフト減パート・アルバイト女性だけではないと思いますが、今回の調査だけから申し上げますと、窓口が課題別というよりは、置かれている状況別というところが鍵になるのではないかとかねてより思っております。課題が明確になってからの相談については、これまでいろいろと施策を打ってきてくださっているのですが、そこに行き着くもっと手前の状態で、自分はこういう状態なのだけれども、今後どういう支援があるのか、そうなったときにどうすればいいのだというようなことが相談できる窓口があるとよい。シフト減パート・アルバイト女性に対しては、収入が減少するという最初の段階でリーチできるようになるのではと思っております。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、次に山田さん、お願いいたします。

○山田構成員 ありがとうございます。

自殺の話にも関係するのですけれども、「自殺対策の概要」という資料の4ページ、5ページに、年齢階層、職種別、原因・動機というのが載っていますけれども、これはクロスで分析はされているのでしょうか。要は、原因というのが、属性によって特徴的なものが単純にクロスをするだけではっきりしてくるのではないかなと。先ほどの武田さんの分



析なんかでもありますが、ああいうものが浮かび上がってくるのではないか。もちろんダミーを使ってコントロールをしていけばもっといろいろなものができるのですけれども、もしあればということです。将来的にまたそういうことをぜひやっていただければ、見えてくるのではないかということです。

もう一つは、先ほど来、座長と永濱さんを中心にいろいろ言われていることに、私も一言。これはコメントなのでフィードバックは要りませんが、テレワークというのは、経営者レベルと技術的なインフラレベル、あとは労務管理とか現場の管理、その3層があって、これは一体でやらないと中小企業では進まないのではないかと思うのですね。

そのときに、インターフェースとして、これは小笠原審議官もおっしゃったのですけれども、例えば地方の金融機関とか、あるいは総務省さんでもう既にされていますけれども、商工会議所辺りはすごくインターフェースとしていいので、そういうのをつくられているので、そこにいろいろなものを集約するような、彼らにいろいろな情報とか支援策をサポートするような体制を今後つくっていただくと進みやすいのではないか。これはコメントです。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

まず、岡参事官、どうぞ。

○岡参事官 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、クロス集計をするといろいろなことが見えてくると思いますので、我々の方もそういったことを進めていきたいと思っております。

年齢階級別と、どういった職業が多いか、あるいはどういった原因が多いかというのは簡単にクロスできます。そうしますと、若い人は家庭とか学校が多いわけですがけれども、高齢者の方になると健康問題が増えてくるとか、いろいろなことが見えてきますので、そういったいろいろなクロス集計はやっていきたいと考えてございます。

○白波瀬座長 お願いいたします。

あと、インターフェースの話がありましたけれども、小笠原審議官のほうはよろしいですか。

○小笠原審議官 では、一言だけ。

御指摘ありがとうございます。

まさに既存に存在しているインターフェース、今、地方金融機関あるいは商工会議所という御指摘もございましたが、既にそういった活動されている方々のノウハウを活用させていただくということも大変重要であると認識をしています。今の御指摘も踏まえて種々検討してまいりたいと思います。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。

もう時間が迫ってきたのですけれども、もうお一方。では、武藤さん、あと最後に武田さん、御発言をお願いします。

武藤さん、どうぞ。

○武藤構成員 一言だけ、厚労省の方に。

さっきから出ている相談窓口の敷居の高さの話は、種部先生がおっしゃった電話回線などの手段の問題に加えて、外国人向けの優しい日本語のような説明も、日本人の若い人向けに必要なではないかと思えます。ふんわりソフトに概要が分かるような相談窓口の情報提供の在り方があっていいのではないかと思えます。その辺りをぜひ御検討いただいて始められるといいのではないかなと思えます。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、武田さん、どうぞ。

○武田氏 時間も押している中、申し訳ありません。せっかくいらっしゃるので1点だけ。

先ほど永濱さんも御指摘いただきましたように、プッシュ型の支援を行おうとなれば、行政として収入が減少していることの把握が必要になるのかもしれないという、これはかねてよりずっと議論があった点で、我々も当事者がプッシュ型を求めているというデータは先ほど御紹介したとおりです。

ただ、すぐにはできないということと、様々な問題があることは認識しています。一方で、今、収入が減少していることを認識している人がもう一人いると思っています。それは勤め先です。勤め先の方はこの方に払っている収入が減っているということは認識していますので、やはり今ある既存の施策、雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いを検討いただく、それが難しい場合、事業者が協力した形で休業支援金を申請する。こういった収入が減少している方々の支援策の利用の後押しを企業の方がしてくれるようにしていただきたいというのが、まず短期的な解決として有効ではないか。

では、なぜ企業はそれができていないか、やろうと思ってもできていない理由はどういうところにあるのかというのをもう一度調べていただいて改善する必要がある。せっかく制度を延長して下さっていますので、各施策がより一層有効に機能するように改善を急いでいただけたらありがたいと思っています。

以上です。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。

今日も大変いろいろなデータと先生方の大変貴重かつ意味のあるコメントをありがとうございました。

もう時間になりましたので、事務局から何かありますでしょうか。林局長から一言お願いしたいと思います。

○林局長 本日も大変活発な御議論をいただきまして、先生方、本当にありがとうございます。また、野村総研の武田さん、各省の審議官、参事官、本当にどうもありがとうございます。

今日いただいた御議論は橋本大臣に報告いたしまして、官邸の新型コロナ対策本部、あ

るいは様々な場を通じて各省と連携して施策に反映していくようにいたしたいと思います。

また、今後のこの研究会の予定でございます。来月2月は2回開催いたしまして、若者の支援団体をはじめ各種のヒアリングを続けたいと考えております。

また、3月には、山口先生から、労調の個票データを使った分析をしていただいておりますので、この結果についての御報告。また、筒井先生から、委託調査の結果について御報告をいただきたいと思っております。

そして、4月には報告書の案について御議論いただいて、ゴールデンウィーク前後には取りまとめをさせていただければと考えております。

取りまとめの成果は、女性活躍のための重点施策という毎年私どもが取りまとめているもので、別名、女性の骨太の方針とも言っておりますけれども、こういったものに反映をしてしっかり施策にしていく。さらには、政府全体の骨太の方針にまとめていくということを想定しております。

引き続き、御指導、そして活発な御議論をどうぞお願いいたしたいと思います。

本日はどうも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。

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6回会合を終わりたいと思います。今日は皆様、大変ありがとうございました。