

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第8回）
議事次第

令和3年2月22日（月）
16:00～18:00
（オンライン開催）

- 1 有識者からのヒアリング
- 2 研究会報告書取りまとめに向けた論点整理
- 3 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 公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン提出資料
- 資料3 独立行政法人労働政策研究・研修機構提出資料
- 資料4 論点項目（案）

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（第8回）
議事録

- 1 日時：令和3年2月22日（月）16:02～17:57
- 2 場所：中央合同庁舎第8号館 5階 共用A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 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	独立行政法人 労働政策研究・研修機構主任研究員
	同 長島 美紀	公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン アドボカシーチームリーダー
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
 - 有識者からのヒアリング
 - 研究会報告書取りまとめに向けた論点整理
 - 質疑応答・意見交換
 - 3 閉会

○白波瀬座長 よろしくお願ひいたします。

本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、大変ありがとうございます。

定刻を2分過ぎましたので、始めたいと思います。「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」第8回目会合となります。

まず初めに、事務局からお話をお願いいたします。局長、お願いします。

○林局長 先生方におかれましては、いつも大変お世話になっております。また、今日はゲストスピーカーにもお越しいただきまして、本当にありがとうございます。

皆様、報道でも御案内のとおり、橋本聖子大臣におかれては、先週の木曜日に大臣の職を辞されました。男女共同参画大臣として大変強い思いで各種の政策を推進されている中で、昨年末には第5次男女共同参画基本計画を取りまとめられたところで、本当に悩まれた末での御決断だったと拝察しております。

大変大きな御決断をされた中で、これからは、まずはオリンピック・パラリンピック組織委員会での男女共同参画、ダイバーシティを進めていくという強い決意を語られておりました。そして、研究会の先生方に、よろしくお伝えくださいというお言葉をお預かりしているところでございますので、お伝え申し上げたいと思います。

皆様方には引き続き、忌憚のない御意見を頂戴できればと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

○白波瀬座長 よろしくお願ひいたします。本当に橋本前大臣におかれましては、大変強い御支援と励ましをいただきまして、緊急提言を含めまして、本当にありがたかったと思います。ただ、外からある意味でもっと強いサポートをいただけるお立場にもなられたと思いますので、研究会一同、心機一転して頑張りたいと思います。先生方にはいろいろ御苦労をかけますけれども、期待も高まっているというありがたいことですので、研究会からしっかり発信をして、少しでも大変な思いをされている方々の力になれるようなものをつくっていききたいと思います。

いずれにいたしましても、本研究会は各界の方々から非常に意味のある貴重な御報告をいただきまして、研究会委員も含めまして、これも大変ありがたいことであります。

本日は2組、計3名の先生方に御出席いただいているのですけれども、まず、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンの長島美紀様。そして、独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長の樋口美雄先生。そして、主任研究員の周燕飛先生から、これから御報告をいただきます。

それぞれ議論を含めまして、夕方5時10分ぐらいの予定で進めさせていただきたいと思うのですけれども、どうかよろしく御協力のほどお願ひいたします。

では、早速でございますけれども、プレゼンテーションをお願いしたいと思います。初めに、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンの長島様から御報告、どうかよろしくお願ひいたします。

○長島氏 ありがとうございます。ただいま紹介にあずかりましたプラン・インターナシ

ョナルの長島といいます。アドボカシーチームというところでチームリーダーをしております。今日は私から簡単に御報告させていただければと思います。

まず、スライドを共有させていただきます。「コロナ禍における若年女性への影響」というところを御報告させていただければと思います。

まず初めに、団体の紹介をさせていただきます。プラン・インターナショナル・ジャパン、略してプラン・インターナショナルと私どもは呼んでおりますけれども、もともとは1937年にイギリスで発足しました国際NGOとなっております。現在70か国ほどで支援を展開しております、日本では1980年代にフォスター・プランという言葉、聞いたことがある方もいらっしゃるかもしれませんが、フォスター・プランの日本の事務局という名前で設立をされまして、2016年にプラン・インターナショナルという名前になっております。その中でも特に女の子に焦点を当てていまして、女の子、それから若年女性、ユース世代の女性が力をつけて、世界で自分たちの意志を持って活動するようになること、それを支援するために教育の支援であったり、コミュニティの支援であったり、それから女の子だけではなくて、そこを取り巻く全ての人たちがジェンダー平等の意識を持つということ。そういったことが非常に大切であると考えております。

そうした中で、昨年からコロナによる影響というのが世界各地で起きております。世界の中でも、例えばアジアやアフリカといったような私どもが支援をしている国でも、当然コロナの影響は大きかったですけれども、今回は日本での問題を紹介させていただきます。

私たちは、昨年4月にアンケートを国内で行いました。全17問を15歳から29歳のいわゆる若年世代の女性たちに対してアンケートを行いまして、そちらから回答を得たという調査になっています。多くは学生であったり、あとは働いている方といったふうに回答が分かれるのですが、基本的には、どうしても緊急で行ったアンケートだったので、なかなかアンケートの回答にも偏りがあったというのはある一方で、特徴的だったのは何かというと、2020年4月の時点で、緊急事態が発令されていた頃ではありましたが、その時点で将来そのものに対しての不安というのがアンケート結果からもかなり出てきていました。

例えば4点挙げさせていただきますけれども、1つは経済的な不安というのが彼らの中では大きく挙げられています。こちらで多かったのが、失業してしまうのではないかと、収入減になるのではないかと、あと、学生からも多かったのが、バイト先がなくなるのではないかとといったような不安を漠然と感じている人たちが非常に多く挙げられました。

私たちのアンケートの中では、中長期的にどういった不安を感じますかという質問も挙げていたのですが、その中でも失業や収入減というのを挙げた女性が多かったり、あとは政府に対して生活困窮者への支援をもっと拡充してほしい。それは結局、ほかを見てみると、自分たちにもかなり関係してくるといったところからの不安というのも挙げられています。

それ以外のところで、自分たち自身でというよりは、身の回りでジェンダーに基づく暴力、例えば家族であったり恋人、友人とのけんか・不和というのが実際に増えていたり、あるいはそういったことを見聞きするようになったという回答も増えてきていました。それに伴って、DVや子供への虐待防止、被害者の救済対策も強化してほしいというコメントも挙がってきています。

それ以外でも、性と生殖に関連して、妊娠や母子感染に対して不安があると回答した人が4月の時点でかなりの割合に上っていたこと。それから、具体的に、障害のある女性から通院による感染リスクや支援サービスが縮小するのではないかと。あるいは同性パートナーがいる女性の場合は、同性パートナーのことを知らないので、感染した際に緊急時にパートナーに連絡ができないのではないかとという不安を抱えているという、漠然とした不安ではあるのですが、昨年4月の時点で既に回答者、若い女性の中でこういった不安がありますよということが私どものほうに多く寄せられていたというのが調査結果から見えてきております。

こういった状況を考えてみたときに、1つ言えるのは、青年期の女の子、15歳から24歳のユース世代に関しては、利用できる支援がかなり少ないのではないかとということが問題の一つとして私どもでは想定をしています。こちらにも書いてありますが、例えば18歳以上の場合、青年期の女性の中でも18歳以上になると児童福祉法の対象外になってしまうので、行政の相談・支援が限定されてしまうということ。それから、若年女性特有の課題であるジェンダーに基づく暴力であったり、性に関する相談というのが、そういった対応ができる支援機関がまだまだ少ないのではないかとということも問題点として私どもの中では想定をさせていただいています。

そういった状況を踏まえまして、昨年6月から、プラン・インターナショナルでは、社会福祉士の方や制振保健福祉士、心理士、助産師等の有資格者の方に参加をしていただきまして、オンライン・チャットというのも始めております。現在で340件ほど調査内容が来ているのですが、やはりコロナの影響の中で、相談をしたいというニーズは高まっているのですが、昨年からですが、なかなか活動が制限されてしまったり、実際にリアルの場での活動ができなかったり、あるいはそれでも人数制限であるとか場所の制限が出てきてしまっているという状況になっていましたので、私どものほうで専門職によるオンライン相談支援を提供することになっておりました。

チャット相談の具体的な内容というのが、皆様から見て右側のボックスに入っておりますけれども、例えば情報提供に関して、ジェンダーに基づく暴力や経済・心理・生活に関する制度の紹介といったような、本当にどこに相談していいのかわからないという御相談がかなり多く寄せられていたのですが、そういったところをオンラインのチャット相談を通じて御紹介させていただいたり、あるいは申請の窓口についての最新の情報を提供するというようなことも行っています。

また、細かく相談内容を見てみると、例えば性に関する相談で言うと、非常に知識が薄

弱であって、実際にはどういったことをしてしまったら妊娠をするのか、避妊というのはどういったことなのか、今さらそういったことを大人に聞きづらけれども、オンラインであったら相談がしやすいといったような形で問合せをしてくる。あるいは対面相談にはなかなか行きづらいし、コロナの中では行けないのだけれども、オンラインだったら相談ができたし、あと、家族に対する悩みであると、実際に親からこういった価値観を押しつけられていたのが、そうではない人たちの意見を聞けるのがうれしいといったような声も私どものほうではいただいている状況になっています。

現在もオンライン・チャット相談というのは続けているのですけれども、こういった相談を受けている中で私どもが非常に感じているのは、問題の背景等が現状として性に関する相談であるとか、コロナによる困窮の問題といったような、目の前で出ている現象というのももちろんですが、やはり背景にあるのはジェンダー不平等という現状があるのだらうということをしごく痛感しているところでもあります。

実際に、SDGsの指標から見ても、ジェンダー不平等というのはかなり大きいということはもちろん指摘されているとおりです。特に情報格差の問題として、携帯やスマホ、パソコンといったものでも男女格差がある結果として、情報格差がどうしても生まれてしまったり、あるいは女子高生の妊娠の3割は高校を中途退学するといった形で、もう一度学校に戻るといことがなかなか難しくなってしまう。それから、教育投資の男女格差といったようなところで実際に不平等が発生してしまっている。

そういった結果として、例えば悩みがあったりとか、様々な相談をしたくても、そういったところにアクセスすることができなかつたり、それに対する情報そのものを取ることができないといったような状況も生まれていることが、私どもの活動からも推測をしているところです。

あともう一つ、そういった悩み相談の中でも出てくるのが、女性がなぜこういった問題を抱えてしまっているのか、最終的に大きな問題になってくるかと考えたときに、今、女性が活躍するということ、ジェンダー平等が言われていますけれども、とはいえ、やはりまだまだジェンダーに対して、女性が自分たち自身が将来のリーダーや責任のある職務に就くという志向がまだまだ低いということも、私どもが現在行っている女性のリーダーシップに関する調査のデータの中からも見えてきている状況になります。

こういった状況を踏まえたときに、コロナ禍の中でなぜ女性が社会や経済、それから精神的な不安を抱えているのか、その中で自分たちがどう社会の中で向き合っていけるのかといったところが、なかなか学生の時代から、学校の教育課程の中からそういったことを十分に考えることがまだまだ不足しているのではないかというふうに私どもの中でも考えているところになっています。

もう一つ、コロナ禍の中での課題の一つを御紹介させていただきます。昨年、私どものユースグループを中心に行われていた調査ですけれども、オンライン・ハラスメントという問題をユースのほうで取り組みました。特に世界の31か国で1万4000人以上を対象に、

日本も含めてですけれども、アンケートを実施した結果として、回答者の6割近くがオンライン・ハラスメントといったものを経験している。日本でも半数以上がオンライン・ハラスメントを経験していて、こういったものが痴漢といったようなハラスメントよりも多く発生しているということも言われています。SNS、ツイッター、インスタグラムといったものでハラスメントが起きているのですけれども、こういったものを活用している若年女性の多くが、ここから情報を取っている。でも、オンラインでのハラスメントを受けることで、情報を取ることもためらってしまったり、あるいはやめてしまうといったことで、実際に情報から離れてしまうといったことも発生していることがこの調査からうかがわれています。

そうした中で、情報を取れなくなってしまうと、自分たちが自分の意見を述べたり情報にアクセスすることができなくなってしまうことで、自分たちがどういったコメントをして、どういったことを社会に対してコミットするという発信をするのかといったこともなかなか難しくなってしまうといったところで、こういったものも問題としてコロナに伴う形で発生をしているのではないかと私どもでは考えているところでございます。

ちょっと尻切れとんぼの感が少しあるのですけれども、一度こちらで私の発表を終わらせていただければと思います。御清聴ありがとうございました。

○白波瀬座長 大変貴重な情報をありがとうございます。

では、報告を続けまして、その後、一緒に委員から質問あるいはコメントを受けたいと思います。

次に、独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長であります樋口先生、そして主任研究員の周様から御報告をいただきます。15分程度でちょっとお時間厳しいですけれども、どうかよろしく願いいたします。

○樋口氏 よろしく申し上げます。

まず最初に、この調査の目的についてお話をしたいと思います。もう今回、こちらの会議でお話しするのは2回目ということですので、前回に引き続き、同じ調査のパネル調査ということでやっているわけでありまして、簡単にお話をしたいと思います。

JILPTにおきましては、コロナプロジェクトというプロジェクトを昨年の2月に立ち上げました。これはまさに日本において、雇用面において一体どのようなことが起こっているのか、これを追跡していくというような目的によって立ち上げたもので、社会的責任というようなJILに課された課題に答えていこうということでやったものでございます。

大きく分けると、3つほどにこのプロジェクトは分かれておりまして、1つは、海外における実態でありますとか、あるいは政策の動き、特にそこで議論になっているものを紹介するということ。

そして2番目は、海外との比較というのもございますが、国内における雇用の動きというような形で、特に公的統計に基づいて一体何が言えるのだろうかというようなこと。これにつきましては、一つは海外との比較、もう一つは過去の日本の不況期における動きと

の比較というようなもので行うことをございます。

3番目が今日お話しする調査の目的でございますが、これは公的統計ではなかなか捉えることのできないような動きについて考えてみようと。例えば、公的統計ではなかなかシングルマザーの話というのも把握できないわけですが、詳細にそこら辺について捉える。特に動学的な動きというような形でこれをやろうということで、一つは個人調査、もう一つは企業調査という、それをパネル調査として追跡していくことによって、その事態によってどう変化してきているのかを追っていかうというものでございます。

個人調査のほうは、最初、連合総研がやっておりました4月の調査がございまして、これを引き続き、同じ主体、個人について追跡していくということでございまして、6月と8月と12月の既に3回ほどやっております。今度、3月の調査も予定されているということで、今日のテーマにおきましても、詳しくは周さんのほうからお話しいただくと思っておりますが、女性の雇用の状況も男性と比較して当初と大分変わってきている。これだけコロナが長期化していくことによって、その局面によって大分変わってきているというようなことについて把握しようというものであります。

もう一つは企業調査のほうでございますが、これにつきましても、7月と11月と2月に調査をする。それによって企業の経営状況も、業種によっても大きく違いますし、雇用調整の局面といったものも違ってくる。あるいは雇用政策によるいろいろな施策も実施されてきておりますので、その効果というようなところについても違ってきているということがございまして、それについて分析を進めていくというようなものでございます。

早速、周さんのほうからお話をいただいて、皆さんに聞いていただければと思います。では、お願いします。

○周氏 ありがとうございます。JILPTの周と申します。今日はどうぞよろしく申し上げます。

まず、パワーポイント資料の共有をお願いします。

今日は去年に続きまして2回目の報告になりますが、先ほど樋口理事長が、JILPTは一連の調査を行っているのですが、今日は主にその最新の調査、つまり、昨年12月の中旬頃に行った調査を中心にお話をさせていただきます。資料のタイトルにあるように「新型コロナと女性の雇用危機—雇用の持ち直しをめぐる新たな動き—」ということで、今回の調査のトレンドというか、前回、前々回に比べてやや異なるところが出てきたというのが一つ大きなポイントになっております。

今日お話をさせていただきたい主な内容なのですけれども、まずはこれまでの知見を簡単にまとめさせていただきまして、続きまして、JILPTの12月調査の結果を御紹介します。そして、今後、どのようなリスクが潜んでいるのか、それに対してどのような対策が考えられるのかについて、最後にまとめたいと思います。

まず、これまでの知見なのですけれども、国内外の調査研究はかなり女性の雇用について注目されるものが多くて、日本と欧米諸国で共通しているのは、今回のコロナ禍は立場

の弱い層に被害が集中しているということが観察されていました。どういう方々が立場の弱い層かという、例えば非正規雇用だったり、あるいはエッセンシャルワーカー、対人サービス型産業に従事している人だとか、低収入層だとか、そういった属性は挙げられます。こういった立場の弱い層に女性の割合が高く、その結果として女性に被害が集中的に現れているというようなことが各国で観察されているのです。

前回の報告でも触れさせていただいたのですけれども、例えば前回のリーマン・ショックのときは製造業とか輸出型産業が大きな打撃を受けたのですが、今回は、飲食、宿泊業など対人サービス型産業の打撃が大きくて、そういった産業に女性の就業割合が高いのです。しかも、第1次緊急事態宣言期間中に保育園と小中高校の一時休園・休校がありました。それが3か月も続いた結果、家事・育児負担が女性のほうに重くのしかかっていることも影響している。それから、雇用の調整弁として使われていたのが非正規雇用なのですが、そういった非正規雇用も女性割合が高いことで、男性よりも女性のほうに雇用被害が集中しやすいというような構造ができてしまったのですね。

実際、JILPTが5月に行った調査では、諸外国の状況やこれまでの仮説と非常に一致した結果が出ていました。緊急事態宣言の影響で景気が急激に悪化した昨年4月から5月期においては、女性の労働時間や収入の落ち込み幅は男性よりも大きかった。とくに休業率については、女性は男性よりずいぶん高かったということが5月調査で確認されていました。

続きまして、JILPTが8月に行った追跡調査です。8月は既に緊急事態宣言が解除されていたのですが、景気がやや持ち直した6月から7月期の状況を調べたのです。その期においては男性も女性も雇用の回復が見られたものの、男性に比べると女性のほうが雇用の回復が鈍いというような傾向が確認されていました。女性の中でもとりわけ子育て女性の回復が遅いということが8月調査の主な発見です。

その後、JILPTとNHKが昨年11月にNHKスペシャルのために大きな調査を行いました。スクリーニング調査では約6万8000人の雇用者を対象に調査を行ったのです。その結果、2020年4月以降の約7か月間に解雇や労働時間の激減などを経験した人の割合は、女性は男性の1.4倍だということが分かったのです。とくに気になるのは、男性に比べると女性は解雇や雇い止めに遭った後も雇用回復があまりよくなかったこと。例えば目立っているのは、女性は解雇や雇い止めになった後に、失業や非労働力化になった割合が男性よりも高かったということ。また、正社員の女性が解雇・雇い止めになった場合、7割は再就職できているが、その4人に1人は非正規に転じている。再就職した女性のうち、正規から非正規に変わったものの割合は男性の2倍だったのです。このように、NHKとJILPTの共同調査では、女性は相当厳しい状況にあることが分かったのです。

では、その約1か月に行ったJILPTの12月調査は主にどのような発見があったのでしょうか。まず大きなバックグラウンド、マクロデータの結果から説明させていただきたいのです。労働力調査で雇用者数の推移を見ますと、実は8月から11月期では、男性はコロナ前の98%程度と横ばいであったのに対して、女性は緩やかな回復を続けているのです。その

結果、11月では女性の雇用者数はコロナ前の99.7%の水準まで回復して、失業者についても同様の傾向があります。つまり、今までとちょっと違う傾向がマクロデータから確認できている。実は、JILPTの12月調査もそれと一致した結果が得られています。

皆さんの手元の資料の図1を見ていただきたいのですが、ここでは失業者・休業者になった民間雇用者の割合の推移について、5月末、7月末、11月末の3時点で比較しているのです。まず、非自発的失業、つまり解雇や雇い止め、倒産失業の割合なのですが、それまではずっと女性は男性より高かったのですが、11月末は初めて女性のほうが男性より低くなっているのです。11月末時点では男性の非自発的失業の割合が2.9%に対して、女性は2.3%になっています。それに休業者、つまり、雇用はされているのですが、実際の労働時間がゼロという人の割合も、男性も女性も減っているのですが、女性の減り幅がより大きかったのです。女性の休業率は2.8%から1.8%に減少して、男性は0.7%から0.4%に減少しているということなので、その結果、男女差がちょっと縮んでいる。

子育て女性もそうなのですが、8月調査ではまだまだ相当高い休業者の割合だったのですが、今回の調査では6.1%から4.2%に下がっているのです。

ただ、気になるのは自発的失業、つまり自ら離職する割合は依然として男性よりも女性のほうが高いことです。しかも、その格差が拡大しているのです。男性の自発的失業率は7月末と11月末時点ではほぼ変化がないのですが、女性の方はわずかに増えている。それから、非労働力化の割合も女性のほうが引き続き上昇している。12月調査では前回の1.5%から1.7%に上昇して、子育て女性は1.9%から2.5%に上昇しているのです。一方、男性は変わっていないので、その結果、やはり男女差が広がっている。

次は、労働時間と賃金の持ち直し幅の男女格差の比較、推移を見てみたいのです。皆さんのお手元の資料の図2を見ていただきたいのですが、左側の週当たりの労働時間で比較すると、昨年5月の一番ひどいときは確かに女性のほうが男性よりもはるかに落ち込み幅が激しかったのです。特に子育て女性について見ますと、一番最悪のときは週当たりの平均労働時間が23%も減少していたのです。8月調査でも、男性よりも女性のほうがまだ十分に元どおりの水準に回復していなかったのです。しかしながら、11月末の第4週の時点で比較しますと、男性と女性の差がほとんどなくなっているのです。男女双方ともコロナ前の通常月の約97%の水準まで回復しています。子育て女性は、まだやや遅れてはいるのですが、それでも11月末では通常月の95%ぐらいまで回復しています。

税込み月収に関しても、非常に似ているようなトレンドが確認できます。11月末時点では女性は平均税込み月収が通常月よりわずかに高い101.4%に回復しているのに対して、男性のほうが8月期から11月期にはさらなる改善がなかったため、むしろこちらは女性のほうが回復しているように見えます。

表1は平均労働時間と月収の変化率です。こちらもやはり8月から11月期対通常月の変化率は女性の下落幅が男性よりも低くなっているのです。

では、雇用回復のペースになぜこのような男女逆転が起きてしまったのか。その背景を

考えたいのですけれども、まず1つ言えるのは、労働力の需要側と供給側の両方に原因があるということです。労働需要側の変化なのですが、7月から12月期の景気回復が鮮明だということは、マクロ統計から確認できます。日本経済は昨年4月から5月期の歴史的な落ち込みの後に、緊急事態宣言の解除に伴い、その反動で景気が急回復しました。その結果、労働需要もかなり戻ったのです。7月から9月期の国内総生産は前期比で年率換算すると23%という記録的な伸びを示した後に、10月から12月期も8%くらいの高成長が予測されていまして、総じて7月から12月期の景気回復が鮮明だということは背景にあります。

もう一つ、需要側の変化なのですが、国の消費喚起策、Go To事業が7月、10月以降に導入されていまして、それも景気拡大への追い風となったのではないかと思います。その結果、外食や旅行など対人サービス型産業の労働需要がある程度回復したと考えられます。

それから、経済的支援の強化で、国が企業に休業手当分を補助する雇用調整助成金を大幅に拡充していた。それから、休業手当を支払われない企業の従業員が申請できる休業支援金・給付金を新設して、比較的被害が大きい産業や非正規雇用者への経済的支援を強化した。これらのことも関係しているのではないかと思います。こういった施策は、労働需要側の要因として、雇用回復における男女格差の縮小に貢献した可能性があります。

それから、労働需要側にも変化が起きています。8月調査ではまだまだ女性の家事・育児負担がコロナ前の水準に戻っていなかったのです。しかし、今回12月調査を見ますと、コロナ前の水準に相当近づいてきたということが分かったのです。これまでは小中高校や保育園の休園・休校によって、自ら就業を控える女性がかんりの数でいたと考えられたのですけれども、6月以降、徐々にではあったのですが休園・休校が解除され、第4四半期とかになるとほぼ全面再開になったのです。こういった全面再開に伴い、自ら就業を控える女性が減少したことも、女性の雇用回復につながったのではないかと思います。

12月調査では、家事時間、育児時間、それぞれについて通常月、宣言期間中と12月現在の3時点でどう変化したのかを調べているのです。まず雇用者全体を見ていただきたいのですが、男性も女性も宣言期間中は家事・育児時間も結構増えて、特に育児時間はかなり増えたように思えたのです。だけれども、12月現在で見ますと、男性も女性も、例えば家事時間は、女性は通常月の102%、男性は105%ぐらいに落ち着いてきたということなのです。育児時間もそうです。この図表の下は、大いに影響があった人に関する結果です。つまり、今回の新型コロナウイルスの発生から現在までの間に雇用や収入に大いに影響があったと回答した人に限定した集計を見ますと、宣言期間中に最大20%ぐらい育児時間が増えたりしたのですが、それは12月現在でかなり落ち着いてきたということが確認できます。

ただ、こういったよい変化もあったものの、今後、リスクも潜んでいるのではないかと思います。つまり、女性雇用がちょっと改善の兆しが見えてきたのですが、また再度悪化することも考えられます。一番厳しかったのが昨年4月から5月期です。こういった最悪の局面を脱しつつあるのですが、気になるのは、今回、新型コロナウイルスの感染再拡大で政府が2度目の緊急事態宣言を発令したことによる影響です。

今回の影響はどのぐらい大きいかというのは、3月の調査とかもつと後の調査結果を見ないと詳細はわからないのですが、先ほど言ったような労働需要側と労働供給側の両方の要因を考えて予測することがある程度可能です。まず、女性の雇用を阻害する供給側の要因に関しては、今回2度目の緊急事態宣言下においては、保育園の登園自粛を呼びかける自治体もありますが、前回のように全小中高校や保育園に臨時休校・休園といった措置が行われていないのです。なので、前回のような供給側の要因はひとまず回避できていると考えられます。その分、被害も前回ほど大きくないのではないかと思います。

需要側の要因に関しては、緊急事態宣言の再発令で飲食、宿泊関連など国内のサービス消費がもう一度落ち込み、海外への輸出もまた急減速する見通しを一部の民間シンクタンクが出しているのです。もちろんそういった景気減速によって女性雇用が再び悪化させるリスクはあるのですが、おそらく、前回の4月、5日期のようなひどい状況にはならないのではないかと考えられます。

対策ですが、これまでは雇用調整助成金など国の経済支援がメインだったのです。しかしながら、従来の対応策は、コロナ禍が長引くことによっていろいろ限界が見えてきたのではないかと思います。

限界というのは、まず財源の限界です。雇用調整助成金の財源が昨年だけでも1.7兆円足りない。その不足分は、特別措置法によって雇用保険の積立金から財源が調達されているのですが、それでも今年度中には底をつくという予測があります。さらなる財源はどこで手当てするかという問題が出てくる。将来的には雇用保険の保険料が上がり、その負担は保険料の上昇によって労働者と企業に跳ね返ってくるのではないかとという心配もあります。

それから、休業に対して補助が長く続くと、やはり労働者側にもスキルの維持の問題が出てきます。長く仕事から離れていくと、今までの職業技能をキープするのが難しくなったり、あるいは生活リズムが乱れて仕事のモチベーションが低下したりするというような問題が新たに浮上するのではないかと。それから、長く不況の産業にとどまるよりも、成長産業に移したほうがいいのではないかとといったケースもあるものの、安易に休業手当を与え続けると、合理的な職業移動を妨げるといったような綻びも、出てくる可能性があります。

従来の国の経済支援が全くなくなると困るのですが、それとは別に、やはりジョブ・クリエーション支援に新たに重心を移す時期に今差しかかっているのではないかと思います。では、ジョブ・クリエーション支援とは具体的に何を指しているか。私は大きく3つのパートがあると思います。つまり、仕事を増やすこと、ミスマッチを解消すること、新成長分野を育てることというような3点で集約できると思います。

具体的な例としては、従来の不況対策の財政出動の公共事業は今回も依然として有効だと思うのです。ただ、どの公共事業に投資するかは重要です。老朽化した道路や橋のリノベーションとか、5Gの実現に向けたインフラ整備とかは、良い投資対象だと思います。また、日本は自動車産業の中でずっと今まで良質な仕事をたくさんつくってきたのですけれども、

世界の車の規格が電気自動車へと切り替わっていく中で、日本は乗り遅れているのですね。そういった背景もありますから、電気自動車の普及を促すような公共投資も必要かもしれません。要するに、雇用を増やすだけではなくて、将来の新成長分野を育む効果のあるところにどんどん公共投資を増やして、仕事を作っていく、そういった政策が必要ではないかなと思うのです。

それから、大企業志向が非常に強い日本では、中小のベンチャー企業は人材難の問題に直面することが多いのです。休業手当の受給者を、こうした人材難の成長型中小企業に向向させて、本人が希望すれば転職も可能となるようなマッチングサービスがもしあればいいのではないかなと考えております。

まだ未熟な報告なのですが、これからまた先生方のご意見をいただきまして、今年度中にJILPTのディスカッションペーパーとして、女性雇用とコロナ禍についての論文をまとめたいと考えております。

以上をもちまして、私のプレゼンテーションを終わらせていただきます。御清聴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。

ご報告の中身が充実していて、もっと伺いたいのに、お時間がなくてすみません。

では、これから30分程度になると思いますけれども、長島様、樋口先生、周先生からお話を伺いましたので、委員の先生方、御自由に手を挙げていただきまして、質疑応答という形で進めさせていただきたいと思います。

永濱さんが最初に入っていますので、どうぞ。

○永濱構成員 貴重な御説明をありがとうございました。

私のほうは、周先生にお伺いしたいことがありまして、7ページの図1が非常に興味深い結果だなというところで、具体的に言うと、自発的な失業は女性のほうが高く、さらに子育て女性が高いと。一方、非労働力化のほうも同じような傾向で、女性が高く、子育て女性がより高いというところなのですけれども、この理由はどういう理由なのか。私がぱっと思いついたのは、やはり女性という医療とか福祉の雇用が多くて、そういったところが風評被害等で自発的に労働市場から退出してしまったりとか、そういう影響が大きいのかなと勝手に思ったのですけれども、その理由について教えていただければと思います。

もう一つ、対策のところなのですけれども、ジョブ・クリエーションを支援するという必要性は私も同感です。ただ、例のところに出ているもので、多分、全て第1次産業を中心としたところの雇用が増えそうで、単純にこれだけだと男性の雇用のほうが増えてしまうのではないかなと、女性の雇用の改善には結構限定的なのかなと思うと、多分ミスマッチ解消というところが重要だと思うのですけれども、その辺でどういうことを、具体的に何かあれば教えていただきたい。

あと、私個人的には、女性雇用に一番効く対策は何かというと、結局は集団免疫の獲得だと思っていて、そのためには一刻も早くワクチンの接種を早めて、あとはできれば国産

のワクチンを開発したりとか、そういう方法が多分一番女性の雇用の改善には効くと思うのですけれども、その辺をどうお考えなのか。

以上の点についてお願いしたいと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、周先生、いかがでしょうか。大きく3つ、直接的には2点、どうぞよろしく願いします。

○周氏 ありがとうございます。

まず、女性の自発的失業や非労働力化の割合が引き続き増加しているといった点は、私も非常に気になっております。特に非労働力化の割合が増えているということは、本来だったら働いたはずの女性が労働市場から退出していることを意味するから、隠れ失業の問題は深刻化している可能性があります。

問題は、どうしてこのような上昇傾向が続いているかということなのです。風評被害も一つの仮説として確かにあると思うのです。また、女性の場合は、家族のケアとか、家に要介護の老人がいたりとか、子供のことを考えると、この時期は働くのを控えようという動機、つまり安全志向も関係しているかもしれません。

もう一つは、多くの女性は育児が一段落したら就職したいとか、子供の成長ステージに合わせて働く動機があります。あるいは労働市場でアルバイトを見つけやすいとか、条件のいいアルバイトがあると復帰するという考えの女性はかなり割合でいます。雇用条件がまだ芳しくない状況では、この時期にあえて働くのをやめて家事・育児に専念すると考える人がまだそれなりにいるのではないかと考えられます。男性の労働供給は賃金にあまり反応しないのですが、女性の方は敏感に反応するからです。

対策の部分について、私が今回例として挙げていたのはほぼ第1次産業で、女性よりも男性が恩恵を受けるのではないかという御指摘は、ごもっともだと思うのです。ただ、製造業だから男性が就業するもので、女性はサービス業に従事するというような男女の職業分離の考え方はもう古い。もし施策を考えれば、むしろこういった男女の職業分離の現状を何とか改善して、男性的職業だからといって女性は入らないというような既成観念を捨てて、製造業でもこれから成長していく分野だったら女性の参入もどんどん促せばいい。

私は過去に建設業の女性活躍促進の研究にも関わったことがあります。建設業は男性的な職業と思われていたのですが、そういった職業もどんどん女性が入ってほしいと業界も切望していました。そういった業界の需要はあるのですけれども、どうしてもイメージで女性が入ってこなかったり、入ってきてもすぐ辞めたりとかの問題がありました。そういった現状があるので、施策によって、女性と男性の職業分離を何とか縮小する方向で改善していくことがあるかなと思います。

ジョブ・クリエーションは、もちろん製造業だけではないのです。私が製造業を挙げた1つの理由は、豊かな中間層をたくさんつくることが期待されているからです。つまり、良い仕事をたくさんつくるという意味では結構優位性があるのです。情報・サービス産業

とかも有望な産業で、今回のコロナ禍でも比較的被害が少なかったもので、そういった産業にジョブ・クリエーションすることはもちろん一つの方向性なのです。

ただ、情報・サービス産業の雇用を増やすという力は、やはり製造業に比べれば限りがあります。例えばフェイスブックとかは莫大な売上有るのですけれども、採用されている職員数は実は大したことなかったりします。そういうこともあるので、良い条件の雇用と数の多い雇用、両方を兼ねてジョブ・クリエーションを考えていかなければいけないかなと思うのです。

最後にコメントがあったように、女性の雇用対策で一番有効なのは集団免疫ができることではないかと、私は全くそのとおりでと思います。前回の報告も、女性の雇用がいつ、どの時点で、どのくらい回復するのかはワクチンにかかっていると。ただ、ワクチンの普及は、別の公衆衛生とかの分野の専門家の方々が考えるものです。私は労働政策の研究者なので、主に雇用政策を考え、今回はその点についてはあえて触れなかったのです。どうすればワクチンを早く全国で普及させて、免疫ができて、経済活動が正常に戻るかはもちろん重要です。例えば、ファイザー製薬の本部があるアメリカのミシガン州、この6月に住民の半分のワクチン接種を終わらせると宣言しています。それに比べると、日本は本当に遅れています。どれだけ早く日本でワクチンを普及させるかは非常に重要。女性雇用だけではなくて、男性雇用にとっても重要だと思います。

○樋口氏　すごく短く要約したいと思うのですが、景気回復が全て今起きている問題を解決するのだろうかというような視点から考えたときに、海外におけるいろいろな事例を参考にしたほうがいいと思うのです。そのときに、例えば非労働力化の問題というのがありました。景気が回復し、あるいはワクチンが普及していけば、それによって問題は解決するのかというところですが、解決する問題と、景気によっては回復できない、一つのショックがその後もずっと影響を続けるといったものに分かれるのではないかと思います。分かれるものの1つは、特に景気が悪化して、それが長期化するにしたがって、非労働力化という問題、女性が労働市場から退出してしまうという問題は、割と影響が長期にわたって続くのではないかと思います。

特にアメリカのリーマン・ショックの後の2009年以降の動きを見てみます、景気が回復しても、しばらくの間は非労働力化というものが起こって、女性の労働力率がアメリカで大きく低下したわけです。逆に日本のほうが労働力率が上がったということで、こちらで日本の女性の労働力率のほうがアメリカを上回るという逆転現象があったのです。一度こういう景気後退が長期化して、雇用機会を探してもなかなかないということになってきたときに、それが諦めという形で、女性あるいは人間のライフスタイルを変えてしまうというようなものが起こるのではないかと。その一つとして今起こってきているのが非労働力化。これが女性において、日本においても見られるようになってきている。これはなかなか解決しないところでもあるのではないかとというような問題を逆に提起したいと思います。

○白波瀬座長　ありがとうございます。大変重要なところで、どれくらい長期化するかと

ということなのですけれども、すみません、時間があまりないので、お答えしていただくほうも、質問するほうも、短めをお願いいたします。いかがでしょうか。

では、山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 ありがとうございます。

私も周先生にお聞きしたいのですけれども、前にも御報告いただいて、非常に興味深く聞かせていただきました。1つに絞って言いますと、図表3が今度はプラスの面で非常に面白いなと思ったのです。やはりこの研究会でもずっと、いわゆるシャドウ・ワークの男女の共同化というのが重要だという話で、周先生が最後におっしゃったところとも通じると思うのですけれども、そういう意味では、限界的だとはいえ、男性が家事とか育児も若干シェアする動きが出ているということです。これはまだこれからかもしれませんけれども、年齢別みたいなものをもし取られていて、やはり若い人が多く、男性が家事・育児を負担するようになってきているのかとか、どういうパターンで強く出ているのかというのがもしあれば、教えていただきたいと思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○周氏 コメントをありがとうございます。

年齢別で家事時間、育児時間数の変化を比べるというのは非常にいい視点だと思うのですけれども、今回はやっていないので、これを課題として持ち帰って、今度分析してみます。先生のおっしゃるとおり、若い層を中心に男性の育児・家事の参加が進んでいる傾向があるので、そちらの年齢層において、もし男性の家事・育児参加が定着できれば、より明るい未来が期待できるのではないかなと思います。

○山田構成員 ありがとうございます。

○白波瀬座長 明るい未来を期待して、ということで話を折るようですけれども、きっと次もまた緊急事態宣言なのでちょっと厳しいかもしれない。

皆さん、いかがでしょうか。御自由によろしくお願いいたします。

では、松田構成員、どうぞ。

○松田構成員 よろしくお願いいたします。本日もたくさん新しい貴重な情報を教えていただきまして、ありがとうございました。

私は、長島さんに御質問させていただきたいと思います。資料の5ページ、6ページのところなのですが、5ページ目で、若年女性特有の課題に対応できる支援機関が非常に少ないという御意見がございました。まさにそのように思っております、まして地方においては、こういった総合的な課題に一括してお答えできるような機関はまずないのではないかなと思っております。そういうことから、解決策に向けての地方における支援格差といえますか、地方と首都圏、都市部における支援に格差があるのではないかなと思っております。ですので、その辺りをどのように見ておられるのかということをお聞きしたいのと、

併せて、6ページ目でオンライン・チャット相談をされたということで、相談する側にとっては利用しやすくいいなと思いました。寄席らえた相談の中に地方からの相談というのはあったのかどうか。あったとすれば、都市部にお住まいの方と地方からの相談の内容に何か違いはあったのかどうか。それから、こういったオンライン・チャット相談をしていることについて、PRとか周知はなされたのかどうかということについて、教えていただきたいと思います。お願いします。

○白波瀬座長 長島さん、よろしくお願ひいたします。

○長島氏 御質問いただいてありがとうございます。

まず、初めの御質問の部分なのですけれども、確かに今、思春期の女性、特に15歳から24歳というところに関しては、私も今回この資料をつくりながら、抜けている部分だなというのをすごく感じています。特に児童福祉法には入らない、それから女性の相談支援が限定されているというところが、18歳以上から24歳で出てくる。でも、例えば学生生活を送っているとはいっても、奨学金を抱えていたり、あるいは生活費がかなり困窮しているという状況もあるのだなというのを、すごく今回、コロナに関する調査を通じて感じている部分ではあるのです。

一方で、私どものほうでは今回、国内での支援事業を、現在、東京の豊島区で進めております。ただ、コロナがあったおかげで、なかなか支援施設を使って人に相談をしたりとか、実際に逃げ場として提供しましょう、シェルターとして使ってもらいましょうということではできない状況になっているということもありまして、オンラインをさせていただいています。

その中で、今、御質問いただいています地方格差に関しては、残念ながら、私どもも一つの団体としてはいろいろな地域で活動することができないので、いかに思春期の女の子が抱えている危機。今こちらの見ていただいているスライドの中でもたくさんの危機を私どものほうでも想定していますけれども、これに関して専門家の方がいて、きちんとそれに対応して向き合って話を聞いてあげられる体制がどこまで整えられるかというのはなかなか難しい課題なのかなと考えているところで、では、その専門家の方がきちんとそろった上でこういった相談ができるのかというのは、少し難しいところなのかな。場合によっては、どうしても格差が出てしまうところなのかなと感じています。

御質問いただいたチャット相談ですが、昨年6月から始めて、今8か月目になっております。延べ件数で340件ほどいただいているのですが、こちらに関しては地域の区分は特に行っていません。チャットの存在を知って聞いてくれる人、それから、その子たちからの口コミという形で質問をいただいているという状態になっていますので、地域を東京あるいは首都圏に限定しているかということ、必ずしもそうではないという状況にはなっています。

ただ、悩みなのですけれども、私も確認できるだけ資料を確認したところでの感じでは、どちらかというと、分かりやすく具体的な経済的な不安であるとか、お金が本当になくな

ってしまったというところもちろんあるのですけれども、何となく漠然とした不安を抱えて混乱した状況にあるという雰囲気を持っているなというのが結構相談としては多いなというところがあります。どこに相談をしていいのかも分からないし、これはそもそも相談する内容なのかが分からないという相談で、そこにはもしかしたら地域であるとか、首都圏であるとか、そういったような格差はあまりないのかなと私どものほうでは考えているところです。

すみません。あまり回答になってしないかもしれませんが、よろしくお願ひします。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、筒井先生、どうぞ。

○筒井構成員 1つだけに絞って質問させていただきます。

長島さんの報告ですごく興味深かったのは、オンライン・ハラスメントという言葉はあまり聞かなかったのですけれども、これに関してはかなりいろいろな生活の局面がオンライン化している中で考えていかなければならないのかなと思ったのです。恐らく海外か日本かとか、あるいは使っているツールとかで大分違ってくると思うのですが、ハラスメントの源というか、ハラスメントしてくる側が、身近なコミュニティーがSNSで比較的狭い中でやりとりが発生していた中でのものなのか、それとも、匿名的に何も知らない人から急に降って湧くようなものなのか。それは両方かもしれませんが、何かその傾向性というか、そういう情報をお持ちの場合、共有していただけるとありがたいと思います。

以上です。

○長島氏 ありがとうございます。いただいた御質問に回答させていただきます。

プラン・インターナショナルでは、昨年世界全体でまずオンライン・ハラスメントというものについて知っているかどうか、オンライン・ハラスメントという言葉を知っているか。それから、どういったところでハラスメントを実際に受けたかというような質問等をしたのですけれども、日本の場合の特色として1つ挙げられているのが、オンライン・ハラスメントを受けたという人も多いのですが、一方で、オンライン・ハラスメントという言葉を知っていると回答した比率がほかの国に比べてかなり低いという状況でした。ただ、例えばこういったことを受けたことはありますか、例えば性的な嫌がらせであるとか、直接的にそういうメッセージが届けられるとか、そういうのに関しては受けたことがあると答えた人がそれなりの数を持っているという状況で、言葉の認知の問題と実際に受けている状況に少し乖離があるというのが状況としてはありました。

あと、日本の特徴としては、ツイッターでのハラスメントというのが非常に多かった。ほかの調査国ではフェイスブックやインスタが多いのですけれども、日本の場合に一番多いのはツイッターだったというところが一つ特徴としてはあります。

実際にどういった人たちから受けたかという、多いのは顔見知りもちろんなのですが、やはり見知らぬ人からツイッターで攻撃を受けるということは結構言われてい

まして、それによってストレスを抱えてしまって、実際には何人かツイッター等で投稿するのをやめてしまったという回答も出てきていたり、あとは精神的な、感情的にストレスを感じてしまうという人たちもいました。

こちらのほうでは紹介していませんけれども、私どものユースグループが同世代のユースたちに同じようにインタビューを行った中でも、オンライン・ハラスメントという言葉は知らないとか、オンライン・ハラスメントというのは身近な問題というよりは、どちらかというと著名人が受けるものであって、自分たちではないという、どこか安心して使っていた部分があったのが、実はそうではなかったというところが、オンライン・ハラスメントの怖さだなと思っていますが、実際にそういったことがあってSNSの利用をやめた人たちもいるという状況です。

ここでも書いていますけれども、オンライン・ハラスメントを受けた年齢が早くて8歳。日本の場合、一番多いのは中学校1年生の12歳から13歳ぐらいということが言われていますので、そういう意味で、情報をSNS、オンラインで取るという人がとにかく多くなってくる。だけれども、こういったハラスメントがあることで、そこにアクセスすることをやめてしまう女の子たちもかなりの数に上っているのではないかとこのように私どものほうでは推察をしております。

以上になります。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

先生方、御質問はいかがでしょうか。

では、種部先生、どうぞ。

○種部構成員 ありがとうございます。幾つか御指摘いただいたので、これからコロナの研究会で報告をまとめたりしていくことになるかと思うのですが、長島さんから御指摘いただいた中に、性的なマイノリティーからの声が届いたということがありました。今回のコロナで感染者の情報というのは、自治体によって違うと思うのですが、私がいます富山県などは感染者の性別を出しているのです。それによって一緒に住んでいる人に、あるいは家族に内緒にしていたことがばれてしまったりとかいうことがあって、あぶり出されたと思っているのです。こういうものは本当に必要なのかと。パートナーがどちらの性であろうがいいじゃないかというのがありますし、家族に内緒でまだ性別変更前のトランスジェンダーの人たちが公表されてしまうことでアウティングが起きたという課題がありました。ですから、今回いただいた報告の中からも、不要な差別を生むようなものに対して少し敏感になる必要があるのではないかとこのことを残していく必要があるかなというふうに、貴重な報告だと思いました。

1点、周先生にお伺いしたいのですが、雇用を生み出す力としては製造業がやはり大きいということを告げられていました。そして、IT系については雇用自体が非常に少ない人数でやっているということで、雇用を生み出すという意味では、格差という意味では広げる可能性があるということだったのですが、となりますと、日本全国を見たとき、都道府

県の間で大きな差があるのではないかと感じたのです。今回の解析にはないかもしれませんが、むしろこういうコロナのような大きなインパクトのある事件が起きたときに強いものはどこなのか、女性が影響を受けにくかったような都道府県にはそれなりの特徴があるのではないかと思うのですが、地方との違いとか、そういう特色は何か情報があったら教えていただければと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

恐らく周先生に質問という形でよろしいですかね。

○周氏 御指摘ありがとうございます。

申し訳ないですが、今回は地域別の比較は行っていません。製造業が強い県と強くない県だとか、県ごとに産業構造が違うということもあるので、一様に全国皆同じ政策、同じような産業でジョブ・クリエーションしなさいというようなことはあまり言えないと思います。やはり一番現実的なのは、その地域の特徴を生かして、その地域の自然資源や、マンパワーに合ったような産業を育成することです。例えば既に一定の基礎があった産業をより強くしていくとか、未利用の資源を開発して新しい産業を育てていくための手助けとか、積極的な政策は考えられると思うのです。

○樋口氏 その辺は私のほうで。

周さんもこのデータを使って分析しているのですが、ほかにも何人もの研究員がこのデータを使ってやっています。彼女は女性、男性のジェンダーの問題という形でやっていますが、地域の問題という形で見ることもできます。その結果は、一つは産業構造がやはり違うということもあります。同時に、ただ、感染状況も違っているということで、今回、やはり大都市圏の問題という形でクローズアップされているわけでありまして。その両者の影響という形もありまして、職を失うというような状況も違っているというようなことがあります。

ここについては、区別が産業構造なのか、感染状況とかそういったものの影響なのかというのは分かりません。ただ、雇用面にも違いがあるということと同時に、いろいろな不安感についても大都市とそれ以外で差が生まれているというようなこともあります。

もう一点、サービス業と製造業の安定性の問題ということなのですが、これは国際的に比較してみますと、日本の専門的サービスの給与、これが相対的に海外に比べて低いというようなことがございます。ですから、サービス業が発展した場合に、当然サービス業の中でも不安定な雇用、あるいは非正規の雇用が多いということと同時に、専門的サービスに関しましても、サービスはただだとは言いませんけれども、そういったニュアンスが日本にはあって、そういったものに対する報酬も低いということがあって、その点は国際的に見て日本の特徴かなと思います。

○白波瀬座長 なるほど。重要な点ですね。ありがとうございます。

では、いかがでしょうか。ちょっとお時間が迫ってまいりましたけれども、武藤先生、

大崎先生、今日まだお声を聞いていないのだけれども、もしありましたら。強制はしませんけれども、ありますか。

では、武藤先生。

○武藤構成員 お二人とも御発表をありがとうございます。さっきの長島さんに対する筒井先生の御質問と似ているかもしれませんが、オンライン・ハラスメントという言葉に含まれる内容が幅広いなと思いました。法的に対処すべき誹謗中傷だけではなくて、セクハラに相当するものもあるでしょうし、いろいろ含まれている概念を分類していただけないなと思いました。コメントまでです。ピアサポーターの力は強いと思います。応援しております。

○白波瀬座長 どうですか、長島さん。やはりハラスメントといっても、日本語で単に「いじめ」というふうに表現されているときもあると思うし、「炎上」という形で終わっているときもあると思うのですけれども、その辺りはどうですか。

○長島氏 今回、スライド1枚だけで実は用意しているのですけれども、私どものほうで分析した調査結果も存在はしているので、また後でそういったものも御案内させていただければとは思っています。

ただ、やはりその中には、御指摘いただいたように、ハラスメントといったときに、それって一体どういうものなのか。結構言葉の定義は意外に難しいなというのは私自身もグローバルのほうから来た調査レポートだったりとか、日本に独特の質問票とかを見たときに、これはグローバルでは分かるかもしれないけれども、英語だと分かるが、しかし、日本語にしたときにおかしくないかみたいな質問とかも実は多くて、日本独特の事情と海外の事情で、そこは少し分けて考えたほうがいいかなというのがあるというのは、本当に御指摘のとおりであるなと思っています。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。

この国際あたり、大崎さん、どうでしょうか。

○大崎構成員 ありがとうございます。

大変参考になりました。今後、どのような提言、どのような報告書をこの研究会でまとめていくかという視点からも、大変参考になることが多かったです。特に周先生の御発表の中で、ケアワークに費やす時間が男女ともに通常月まで減ってきている。だけれども、男女間に2倍の差が開いたままというところ、この格差が縮まらないというのが一番大きな問題なので、やはり今後の施策を考えていく上では、その格差をどうするかということ。

あとは周先生、それから樋口先生から御指摘があった、非労働力化していくところに女性が集中するのではないかという点において、非労働力化している女性の属性とといいますか、そこが、長島さんたちが相談を受けているような、生きづらさとか不安を感じている層に重なっていくのかなと。山田委員が、今後、非大卒の女性たち、若年女性の貧困化が進む可能性があるということを指摘されていたことを思い出しました。若年女性のエンパワーメントというか、経済的なエンパワーメントが今後さらに重要になっていくと思いま

した。

それは、リプロダクティブ・ヘルスとか暴力のこともありますし、もう一つはやはり職業技能をどう身につけていくかというところ。産業ベースでサービスセクターか製造セクターかということももちろんマクロではあると思うのですけれども、やはり最近いろいろ話を聞いていると、対面サービスで、例えばアパレルの販売員も、今はアパレル産業のビジネスの仕方が変化しているから、デジタルナレッジやリテラシーがないと販売員すらできないというようなほうにシフトするとか、介護も今そちらに動いていますね。そうしますと、デジタル教育というのを、若いうちから女性たちにしておかないと、仕事自体もないし、憧れのアパレルの販売員という仕事も、そういうスキルなしにはできない状況になっている。中長期的な教育も含めた対策が必要になってくるのだなというふうに今日お伺いしていて思いました。大変勉強になりました。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。

アパレルといったまさしく製造業なのですけれども、周先生、樋口先生から一言ずつコメントはいかがですか。

○樋口氏 能力開発あるいは職業紹介というのが非常に重要性を増してきていると思います。といいますのも、コロナの問題がスタートして最初の頃は、全ての産業、全ての職種が不況で雇用維持というので精いっぱいだというような、政策的にもそういった政策、企業に支援することによって雇用維持をとというようなものであったのだらうと思います。

もう1年たつにしたがって、まさに自粛がずっと続いていると、働く意欲も失っていくというような面にだんだんになってきている。その局面において、能力開発というのは非常に重要だと。特に見てみますと、全部の産業が駄目ということではなくて、産業間の違い、業種間の違いというものすごく鮮明になってきているというようなことがありますので、長期的な視点からも、ある意味では安定した、あるいはやりがいのある仕事に移るというようなことも重要な局面になってきているのかなと。そうなってくると、それに対する支援を政策としてどうしていくのかということがやはり重要になってきている。これは男女を問わずそうではないかと思います。

その中で、求職者支援あるいは求職者訓練支援というようなプログラムが日本では従来からありました。従来からというのはリーマン・ショックの後ですね。日本で失業扶助制度というものが無いと。要は失業保険に入っていないと、雇用保険に入っていないと給付を受けられないというような問題が指摘されて、もともと働いていない人は雇用保険に入っていないわけですから、その人たちに対する支援がないというようなところから、失業扶助制度と併せた形で能力開発をセットとして入れる求職者支援制度というものがスタートしたわけです。

スタートしたのですが、どうもなかなか使い勝手がよくない。いろいろな厳しい条件がかけられているということとか、月10万円がもらえるのをどう評価するのかというようなところはありますが、そういったものをもっと使い勝手をよくしていくというようなこ

とは、今の形に答えられる一つかなと。

しかし、その一方で、本当に能力開発の場があるのかということです。その局面はやはり国として問われているというようなところがありまして、御指摘の点がもっともかなというふうに思いながらお話を伺いました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。大変重要な点だと思います。大変ありがとうございます。

周先生、中島先生も、お話をもっと伺いたかったのですが、ごめんなさい。貴重な御報告、本当にたくさん情報をいただき、示唆に富んだ議論もさせていただいたと思います。まず、報告につきましては、ここで一旦区切りということで、長島様、周先生、樋口先生、本当に今日はありがとうございました。

委員の先生はまだ解放されませんので、ちょっと待ってください。まず、御報告をお願いいたしました3名の先生方、誠にありがとうございました。また今後ともよろしく願います。

(長島氏、樋口氏、周氏 退室)

○白波瀬座長 ということで、皆様、まだこれから、ちょっと時間が押してしまったので休憩なしで6時まで走りたいと思います。

まず、事務局のほうからいつもマクロデータを更新していただいております。これは非常にいろいろな方から参照もあってありがたいと思います。矢野室長のほうからよろしく願います。

○矢野室長 調査室長の矢野でございます。

いつもの資料1につきましては、先週、主立った変更は御説明をさせていただきました。自殺のデータで暫定値が出ましたので、1月のものを更新しておりますが、時間も限られておりますので、後ほど御確認をいただければと思います。

続きまして、資料4のほうへ行ってよろしいでしょうか。

○白波瀬座長 よろしいですか。ごめんなさいね。貴重なデータなので、皆さん、お手元に届いていますので、よろしく御確認ください。

では、今、報告書をどういうふうにするかというのはいろいろなところで言及もあり、我々自身が一番気になっているところなわけですけれども、矢野室長のほうからよろしく願います。

○矢野室長 資料4を表示いただければと思います。論点項目(案)という形で整理をさせていただきましたので、御説明をいたします。

この論点項目(案)につきましては、今後、報告書の取りまとめに向けた議論を進めていただく際のポイントとなる項目を整理したものでございます。この項目の構成につきましては、事前に白波瀬座長とも御相談させていただきまして、昨年11月に取りまとめをいただきました緊急提言の項目にフォーカスを当てるという形で一旦柱立てを構成しており

ます。緊急提言の8項目を御覧いただければと思います。

また、次回の研究会で筒井先生から委託調査の御報告をいただきますのと、山口先生から労働力調査のデータ分析の結果の御報告をいただく予定になっておりますので、今後、そちらも踏まえて議論を進めていただくことになると思いますけれども、まずはたたき台として、この論点項目（案）を整理いたしました。

内容についてでございますけれども、まず、この全体を見ていただきまして、①、②というところは報告書の項目となるもの、そして、○はキーワードになるものというイメージで記載をしております。

まずくはじめに>のところでございますけれども、女性の視点からの対応の必要性ということで、冒頭に、コロナ禍で女性に大きな影響が出ているということ、そして、女の子と若年女性、高齢女性、ひとり親といった方々への視点が必要であるといったことを盛り込むイメージで記載をしております。

次に、大きく項立てを2つに分けておりまして、まず1つ目が「当面の対応として重要なもの」、2つ目が「ポストコロナに向けて」という形で、後段は中長期的に対応していくべきものというイメージで整理をしております。

項目に入ってまいりますけれども、①はDV、性暴力、自殺ということで、キーワードとしては、居場所の確保ですとか相談、それから包括的な支援が必要といった御議論があったかと思えます。

②雇用、労働という形で、非正規雇用労働者という視点、それから支援制度の周知といった課題もありました。

③がエッセンシャルワーカーということで、医療のみならず、介護や保育従事者への視点、それから処遇の問題といった御指摘がございました。

④ひとり親、マイナスの影響がかなり早い段階で出てきた方々ということで、こうした方々への迅速な支援が課題であるといったお話がございました。

⑤感染症対策の影響、差別への対応等ということで、休校・休園で明らかになったこと、様々な御指摘をいただきました。また、感染予防対策が女性であるとか女性に多い職業、子供に与える影響等についても御指摘いただいたところです。

続きまして、大きな2「ポストコロナに向けて」というところですが、①として柔軟な働き方。テレワークにつきましては、しっかり普及を進めていくべき、その上で、男女間格差の縮小につなげていく必要があるといった御意見があった一方で、家庭生活への影響に留意する必要がある。それから、テレワークができない方々への配慮も重要であるといった御指摘がありました。

②ですけれども、家事、育児、介護。これは先生方も無償ケア労働とか無償労働という形で御意見をいただきまして、ちょっと分かりやすい言葉がよいかなと思い、このような記載にしております。無償労働、家庭内の役割分担をどう考えていくかという視点で御議論いただきました。

③ですけれども、人材育成、就労支援。デジタル、福祉分野等など成長分野等へのシフト、そうした観点からの人材育成。今日も御議論いただいたところです。

④ですけれども、統計。しっかり男女別のデータを収集する。そして、ジェンダーの視点からしっかり分析をする。

⑤ですけれども、制度や慣行の問題。定額給付金の世帯主給付の問題とか、あとはジェンダーの視点を入れていくために女性の政治家参加が重要ではないか。税制の見直しなども必要ではないか。様々な御議論をいただきました。

以上、事務局から、まずはたたき台ということでお示しをさせていただきましたけれども、報告書に向けて、議論を進めていただければと思っております。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

このような形で、とにかく第1弾、項目立てを挙げていただいたということです。やはり緊急提言という点では、社会的にも非常にアピールがあったと思うので、ある意味の連続性は一つ担保しておくべきではないかと思えます。ちょっと言葉遣いとして、「当面の対応」ということになる、当面对応したら終わるような気がする、どちらかという、中でも特に緊急性が高いものと中長期的なものに分ける。2つ目については、やはり制度そのもの、慣行そのものも変えることが必要、というようなことを後半部分に持ってくるというような感じの構想にはなっています。

先生方の御忌憚のない御意見、御提言というかコメントを、どうかよろしく願いいたします。

では、永濱先生、どうぞ。

○永濱構成員 緊急提言の後のことを考えると、この項目の中でないものとしてやはり非常に重要なのが、さっきもちょっと話したのですけれども、日本が欧米に比べて圧倒的にワクチンの接種が遅れてしまっているというところが大問題だと思っていて、逆に言うとその部分が、要は女性の特に雇用環境については多分最も大きな影響を受けると思うということからすると、当面の対応として重要なもので、ワクチンが遅れているというところがないのは何か違和感がある。一方で、ここでそんなに議論をしたものではないのでという気もしないでもないのですが、ただ、ニュートラルな視点で考えると、実はそこが一番重要なのではないかなと思いました。

あとは、細かい話なのですけれども、「ポストコロナに向けて」のところで、人材育成は非常に重要な中で、デジタル、福祉分野とあるのですけれども、せっかく菅政権がグリーンと言っている、グリーンも入れたほうがいいかなと。

以上でございます。

○白波瀬座長 なるほど。

松田構成員、どうぞ。

○松田構成員 よろしく申し上げます。

私は、この視点の対象者であるとか、それから当面の対応といたしますか、先ほど緊急性が高いものということがありましたけれども、今年非常に感じているのは、妊産婦の孤独感とか孤立感、そういったものをお聞きする場面が非常に多くありました。実際に妊娠の届出数は減っております。そういったことを考えますと、妊婦さんが就労を継続する環境でありますとか、お休みをしたいと申し出ても事業主の理解が得られなかったとか、それで辞めざるを得なかったという話もございました。

それから、実際に出産の場に当たりますと、面会や立会いが禁止され、一人で入院して、一人で出産して、一人で帰ってくるというような状況で、なかなか孤独だった、不安だったという話を聞きます。そしてまた、地方では大きな問題になったのが、里帰り出産の自粛です。学会で控えるようにという呼びかけがあったこともありまして、地方の病院では、県外からの里帰り出産は原則受け入れない、としたところもありました。今でも制限が続いています。

県としては、里帰り出産を希望される方を支援するため、帰ってきた方々には、まず1回目のPCR検査の分を県として負担して、安心して病院に行っていただくというようなことをしています。

里帰りの方もそうでない方も、このコロナ下において本当につらい、不安だ、孤独だという話を聞きますので、そういったところをどうフォローしていけるのかということが非常に重要なのかなと思っております。

それから、例えばパパママ学級もなくなってしまいましたし、そして、出産後、家に帰ってきてても手伝ってくれる人がいない、一人あるいは夫婦揃っていても分からなくて不安だということがあって、鬱とか虐待に至るとか、見えないところでのDVが進行するとかいうようなことも聞いておりますので、やはりここは一つ、妊産婦という女性特有の存在にも目を向けていただきたいなと思います。お願いいたします。

○白波瀬座長 ありがとうございます。重要な視点だと思います。

武藤先生、どうぞ。

○武藤構成員 ありがとうございます。2点コメントしたいと思います。

1つは先ほど永濱構成員がおっしゃったワクチンの件なのですが、個人的にはここに盛り込むことについては懸念を持っています。というのは、今、一部の国によるワクチンの買いだめが問題になっています。資金力のある、世界の人口の13%ぐらいの国や地域が供給可能量の半分ぐらいを占めてしまっている状況で、WHOから批判されていますね。もちろん次の感染症のことを考えれば、国内で企業を総動員して開発できる体制や、最初から国際共同治験に入って発言権を持てることも大切ですが、経済的に厳しい国の女性にワクチンを確保できていない段階で、ここで書くのはちょっとどうかなという気が個人的にはしております。

2点目ですけれども、女性の健康に関する言及が全然ないのは気になりました。コロナのために、睡眠時間に関しても、食生活に関しても、女性たちの健康状態は悪化している

可能性があります。そのことについては、柱としてどこかで立てていただきたいと思っています。コロナによる重症患者、死亡者数は男性が圧倒的に多いですが、影響を受けている女性の健康状態がどうなっているのか、今は全然分かっていなくて、それでやっと厚労省の健康局の特別研究で、保健・医療・教育機関・産業等における女性の健康支援のための研究班ができます。これから調査が始まりますので、ぜひその成果もこちらの研究会に届けばいいなと思っていますけれども、少なくともこの提言の中では、女性の健康がどうなったかについても述べていただけたらと思います。

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。

では、大崎さん、どうぞ。

○大崎構成員 ありがとうございます。

今の武藤先生の御意見とも関連しているので手を挙げました。これを取りまとめるときに、国際協調というか国際的な政策的枠組みを反映させた構成がいいなと思います。というのは、内閣府の皆さんもそうだと思うのですが、コロナと女性に関して日本が何をやったかということに関しては、今後、国際的な場で報告を物すごく求められるし、貢献していかなければいけないというところがあるので、既にある枠組みに沿って我々の提言書も組み立てておいたほうが、私自身もすごく助かるというところもあるのです。

それは何かというと、私が最初に報告させていただいたときにもお話ししたし、三浦まり先生も言及されていましたが、国連が立てている4つの柱、領域です。1つ目が経済、2つ目が健康、3つ目が無償ケア労働、4つ目が暴力。これが4つの領域です。さらに、やるべきことは3つ挙げられています。COVIDに関する全ての意思決定過程の場における女性の参画、女性に偏る無償有償ケア労働への対応、新型コロナウイルスの社会経済的影響に対処する全ての取組へのジェンダー視点の主流化です。4つの政策領域があって、対応策としては、緊急的、救済的な女性のニーズに特化した施策。そして、今後のニューノーマルを考えていく上で、構造変革を促すような経済社会政策へのジェンダー視点の主流化です。今までの経済・社会のありようがこういう脆弱性を生み出しているのです。新しいニューノーマルではジェンダー平等視点というものをちゃんと浸透させていきたいと思います。というのが今の国際協調の流れなので、それを踏襲した形でまとめていったほうが、多分、今後、すごく使いやすいとか、いろいろな意味で妥当性が増すと思います。以上です。

○白波瀬座長 大変重要な点をありがとうございます。

1つは、UNから事務総長が速やかに声明を出されましたので、この4つの柱というのは非常に汎用性が高いと思います。そこで、この柱をベースにそれぞれ出ている項目を入れ込むということも可能です。その点は今、大崎さんがおっしゃってくださった点はとても重要です。最初のところでやはりジェンダー的な政策を考える、というスタンスを出す。つまり、政策というのは要するに中立ではないのだよというところを最初でかなり強調し、

それは世界的な潮流であるのでというところで具体的な議論とかを中に入れて、結論のところでも持ってくるというような構造にするといかがか。と思っています。

今、武藤先生からもおっしゃったように、実は一つの事例ではあるのだけれども、今後の社会的というか国際貢献の在り方の一つの事例にもなり得る、ということですね。確かに永濱先生がおっしゃったように、ワクチン接種への言及も一つの案かもしれませんが、そこだけというよりもその背景としてより重要な部分から本件について言及する、といった流れではいかがでしょう。要するに、ワクチン接種についてということで報告書の中で真正面から捉えるのは難しいかもしれません。ありがとうございます。

あとはいかがでしょうか。

種部先生、どうぞ。

○種部構成員 今の大崎先生のアイデアにすごく賛成で、今起こっている現状と、それから反転攻勢に向けて、私は大チャンスが来ていると思っているのです。これまで全然人に見えていなかった家庭の中の暴力があぶり出されて、これだけ注目してもらえて、それが自殺につながるかもしれないという危機感まで与えて、ここから先、初めて、家庭の中で相談すらされなかったDVをどうしていくのかということに対して、国が何か施策を打たなければいけない状況に思われているのですから、非常にチャンスが来ているとなりますと、課題をあぶり出した後に、その課題を反転攻勢でどうするのかというような書き方にさせていただくのがいいかなと思っていました。その中の一つの項目が暴力であり、アンペイドワークでありということではないかと思うのです。

それは構成に対してのことで、項目立てとしては、恐らく今までのことを当てはめていけば、はまるのではないかと思っています。いいアイデアだと思いました。

もう一点、先ほど松田さんがおっしゃっていたことなのですが、私は、逆に、里帰りをしないニューノーマルを進めるというのは大事ではないかと実はずっと思ってきました。里帰り出産というのは地方の周産期医療を大変疲弊させています。そして、例えば感染持ち込みがあって、診療所での出産が多いわけですが、一つでも潰れてしまうと、ほかの医療機関、産科医がみんな倒れるような状況になるので、地方はすごく恐れながら仕事をしていました。

そこまで恐れなくてもいいというのは分かってきてはいるのですが、里帰りされて、感染者がおうちの中に出ると、地方においては本当に大変なバッシングが起こり、皆さん大変疲弊してしまうということがあったので、恐れていたのは事実なのです。確かにそういう意味では孤立しやすいので、妊産婦に対しての手厚い支援というのは非常に大事です。特に産後鬱については悪化する可能性があるということで、こういうものは大事かなと思います。

ただ、実は里帰り出産ということがパートナーとの間を切ってしまうのですね。産後の一番大事な、お父さんにこれから育てていただかなければいけない大事なときに、おばあちゃんとおじいちゃんがそれを奪ってしまうところがありまして、里帰りした後になかな

か帰らないというのが地方で問題でした。お父さんが接する機会を奪ってしまうのはよくないことであって、私は逆に、おじいちゃん、おばあちゃんなどが応援に行かれたりというのがいいかなと思うのです。できればパートナーと2人で子育てをスタートする。特に最初、お母さんもお父さんもゼロからスタートしなければならない時に、母乳と里帰りて機会を奪われてしまうと男性が入るすき間がなくなってしまうのですね。これを非常に危惧して、立会い出産などで男性の参加を促そうとしています。その後の関わりが非常に薄いので、立会い出産をやっている意味があるのだろうかと思うこともよくあったぐらいです。

そういう意味では、ニューノーマルとして、夫婦でこれから家庭、無償労働も含めて2人で子育ても担うのだというスタートとして応援するスタイルにしていかなければいけない。その代わり、外から入るケアは絶対に必要だと思っています。

先ほど若年女性の問題がありましたが、若年で出産する人たちというのはそもそも親との関係が悪い。その悪い状況の中で、親の支援は得られない中で、孤立して一人で出産し、そして遺棄をするというケースもあるわけですから、これは親がいようがいまいが、里帰りなんかしようがいまいが、そんなこと関係なく、妊娠をした人たちに対して孤立しないような支援を与えるというように、反転攻勢に持っていければと思います。

以上です。

○白波瀬座長 なるほど。ありがとうございます。おっしゃるとおりだとは思いますが、多分、この見方については単純ではないところもきっとあるのかもしれませんが、その辺りは夫に必ず入ってもら。でも、もしかしたら夫というのがいない状況もあるので、配偶者がいなくても、いても、母親が出産することへの柔軟な支援というのはやはりあるべき、ということまで言及したいということになりますね。妊娠についての言及というのは、しっかりしておいたほうが私もいいような気がいたします。ありがとうございます。

あとはいかがでしょうか。

山田さん、どうぞ。

○山田構成員 ちょっとマイナーなのかもしれませんが、2つ目の項目の③に人材育成、就労支援というのがあるのですけれども、大きく言うとこの中に入るのかもしれませんが、やはり女性の場合、今日の御発表にもありましたように、何かがあると労働市場から出てしまっ、そのまま非労化してしまう。それによって、せっかく蓄積した経験とか能力がそこで切れてしまうわけですね。でも、それは御本人にとっても損失だし、日本全体にとっても損失なので、だから、あえてその就業継続支援とか――、子育ての女性だと感染は怖いというか、当然それはリラクタントになるので、例えばテレワークができる状態に持って行ってそこを会社として配慮していくとか、もしかしたら永濱さんの言っているようなワクチンというのも一つの手段かもしれませんね。あるいは仕事の進め方として感染対策をしっかりするとかですね。

コロナ前は労働力不足が子育て世代の女性の就労化を促進したわけですね。これはいい

チャンスだったのだけれども、今回これでまた非労化が進んでしまうと、先ほど周さんの資料にもありましたけれども、せつかくのところももったいないというようなところがあるので、大きく言うと③のところなのですけれども、そういうところも書くといいかなと思いました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

多分これは一つの鍵になって、山田先生がおっしゃっているのですけれども、継続ももう一つ踏み込んで、多分今回のコロナで分かったことは、ヨーロッパなどでも提言が入っていますけれども、柔軟さの重要性だと思うのです。要するに、継続するというのがずっと同じペースで継続するというのではなくて、辞めない、辞めさせない、ということですね。どう柔軟に働き方、そして子育て支援も柔軟にさせていただくか、ということです。政策的にはまずそこが重要なのではないかと思いますので、大変ありがとうございます。

筒井先生、どうでしょう。

○筒井構成員 ありがとうございます。

先ほど少し座長も触れられたと思うのですけれども、この間、本当に昨年来、緊急事態宣言以降、その前からもそうだと思うのですが、本当に政治的な意思決定とか、行政の場面での決定というのが数多くなされてきたと思うのですけれども、その際のジェンダーバランスとか多様性が、意思決定の場におけるバランスがどこまで考慮されていたかというのをどこかで、前書きとか後書きでもいいのですけれども、触れていただきたいです。やはり女性活躍というときに、労働時間とか無償労働時間とかを考えると、睡眠時間が女性は短いので、活躍しているということなのですね。「女性が活躍」していないのは明らかに意思決定の場なのです。なので、ちょっと時流に乗ってでもないのですけれども、コロナに関する意思決定の場における女性のプレゼンス、あるいはジェンダーバランスというのをどこかで少しでも触れておいたほうがいいのかというのは私も思いました。

以上です。

○白波瀬座長 分かりました。

ですから、中長期的には本当にリーダーシップの話で、行き着くところは別にどちらになってもらってもいいのですけれども、あまりに女性リーダーが今少ないので、その辺りは人材育成も含めたところで述べておきたいですね。途中で辞めないというのはスキルの蓄積になっていきますので、結果としては管理職に上がったとか、リーダーになるというのが現実的な選択肢としてできます。しかしながら、そこまで長いところが見通せないような働き方をずっと女性はしてきて、あるいはさせられてきてという部分がなきにしもあらずです。その辺りも書き込めればいいなと。

ごめんなさいね。矢野さんにもたくさんたくさん宿題とか、自分の首も絞めているかなという気もするのですけれども、あとはいかがでしょうか。

大崎さん。

○大崎構成員 多分それに関連して、超大きな話なのですけれども、やはり今回、サービ

ス業に女性が集中していて、そこが物すごい低賃金、低待遇という男女間の賃金格差の問題は、ここで本当に切り込みたいなという気はしています。

この論点の中にも、DV、性暴力、自殺に関しての相談とか支援で、今そういうものは本当に民間の人たちがほぼ手弁当状態でやっていますよね。こういったものを、例えばインフラを整備する、つまり、SNSで相談できるようにするとか、そういうところに予算がついたとしても、その人材、相談員さんたちは物すごく大変なのですよ。そういった人たちは超低賃金、低待遇で、すごく非正規みたいな感じでメンタルケアもないのですね。でも、大変な相談を常に聞いているのだけれども、そういうことに対するサポートにも予算がつかないから、やはりこれをいろいろ提言して行って、最終的に重点方針のところ、そこは結構予算とひもづいていくということであれば、やはり女性の賃金の低さというのを見直さないといけないと思うのです。なので、こういうふうに相談体制を拡充しましょう、はい、やりましたと言っても、その相談員さんたちの待遇は異常に低くて、結局その賃金の低さとか、待遇の低さとか、だから女性が経済的に自立できずに暴力にも甘んじるみたいな循環ができていますので、やはり今回ちゃんとこの男女間の賃金格差の問題には踏み込んだほうがいいのではないかと。ニューノーマルのところで、やはりそこに適正な賃金といますか、報酬を払うとか、それができるような、可能になるような教育を受けていくとか、そこまで多分やらないと駄目かなみたいな。すみません。

○白波瀬座長 おっしゃるとおり、そこはぜひ強調したいところだと思います。本当にそもそも人間の基本的な営み、ケアとか世話するとか、それに関わる仕事というのがあまりに賃金が低過ぎると。金銭的評価という点でも過小評価されています。でも、これは本当にプロフェッショナルな仕事なのですよね。子供を5人育てたから子育て相談できますわという乗りでは困るのです。やはり専門家がいるわけですよ。そこでの専門性のイメージがすごく画一的というのか、弁護士とか、医者とか、何かすごく限定的なところでの専門性。でも、やはりカウンセラーとかは高い専門的知識が求められるわけです。エッセンシャルワーカー自体もそうだし、それに次に続くキャリアがあるから頑張って続けるというところもモチベーションとしては多分あると思うのです。お金のために働くわけではないけれども、やはり仕事としてやるというところのモチベーションにつながると思います。その辺り私も、今大崎さんが言ってくれたから過剰反応しているのだけれども、とても重要だと思います。そのあたりは強調したいですね。ありがとうございます。

種部さん、手が挙がっています。どうぞ。

○種部構成員 今のと同じケアワーカーのところで、特にDVの支援をしている婦人相談員という人たちは、ほとんどが嘱託の職員です。非正規です。そして、この人たちは勤務時間が予算で決められていて、40時間どころかもうちちょっと短い35時間とかで切れというふうになっているのが地方のやり方ですね。そして、正規職員というのは、ローテーションでいろいろな配置を回るので。そうすると、全然専門性が熟成されないうちに所属が代わってしまいます。専門性を持って女性を救い上げている人たちが嘱託職員だったりとい

うところが多いと思うのです。要はそこにお金をかけてこなかったということです。それがあぶり出された結果だと思っています。

加えて、最近、若い女の子たちの支援のためにSNS相談などを取り入れるようになりました。しかし、嘱託職員の安い給料で若い人たちは仕事にならないので、結構お年を召した方たちが支援員をやっている。そうすると、新しい支援員が育たないので、SNSの苦手な年代の支援員では、若い人たちを救い上げられないという構造上の問題が起きています。そういうケアワーカーの中でも特に女性の支援、子供の支援に関わっている人たちがボランティアベースであるところに対しても言及してほしいと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

でも、本当にそういう方に助けられてきたというのが事実あるのですよね。そこはしっかり正当に評価していただく時期に来ている気がします。

大変ありがとうございます。年度末で忙しいと思うのですがけれども、報告書を書く前にやはり何度かいろいろ意見を聞いて、たたいてもらってつくらなければいけないので、すみません、最後までお付き合いください。よろしく願いいたします。

もうあと5分程度となったのですがけれども、ほかにいかがでしょうか。御意見が何かありましたら、御自由によろしく願いいたします。

事務局からでも、局長からでも、この報告書に関して何か意見はありますか。どうぞ。

○林局長 ありがとうございます。

たくさん御意見をいただいて、本当に勉強になりました。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。

やはりこれはすごく重要だし、いろいろあるので本当に大変だったと思いますけれども、何とか少しでも頑張って、報告書をしっかり書き上げたいと思います。ありがとうございます。

もし御意見がありませんでしたら、今日の議事はここまでとさせていただきたいと思えます。ありがとうございました。

事務局から何かありますでしょうか。

○林局長 ありがとうございます。

今日いただいた御意見を踏まえて、今度はスケルトンをつくろうと思っております。またそのスケルトンをたたき台としてお出ししますので、ぜひたくさんたたいていただいて、さらに練り上げた報告書に向けて頑張っていきたいと思えます。ということで、3月15日に先生方の御報告をいただくのと、あとスケルトンの御議論ということで考えておりますので、ぜひよろしく願いをいたします。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した。

多分、筒井先生の調査も、いずれ共有させてもらうということになると思えますが。

○林局長 筒井先生の調査と、あと山口先生の労調の分析ということで、両方何うことになっています。

○白波瀬座長 分かりました。ありがとうございます。

今日も大変充実した議論をありがとうございました。これをもちまして「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」第8回会合を終わりたいと思います。今日はありがとうございました。