

「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」 についての論点整理のポイント

平成 16年 3月 31日
男女共同参画会議
影響調査専門調査会

知識集約産業化が女性の活躍を促す。共稼ぎ世帯が多い。就業形態の多様化。世帯単位の制度は機能せず。
進学・男女に学力差はないが、大学・学部選択に、固定的性別役割分担意識が影響。
女性は継続就業型を希望していても、実際には出産・育児期は職を辞める者が多い。

現状と課題

雇用

継続就業を希望しても結婚、出産退職する女性が多い。男性も労働時間が長く、育児参加度は低い。男女間賃金格差が大きい。家族手当や住宅手当はその一因。育児後の再就職には正社員を希望してもパートの途しかないことが多く、処遇が低い。

起業・自営

女性起業家は経済活力の担い手
起業に際し、資金調達、財務・法務知識の習得等に困難を感じる。
女性が構築するビジネスモデルへの理解が必要
在宅ワーク
契約内容が不明確 健康面の影響
継続的な業務確保、能力開発が困難
NPO等
構成員間で働き方 給与についての考え方に相違
雇用と自営の中間的な形態の就業者が増加
(従属的契約就業者)

公務員

就業形態多様化は一部にとどまる。子育て後の再就職として採用される例は少ない。
女性職員の採用・登用は不十分
諸手当が男女間賃金格差の一因に
結婚、出産退職は民間より少ないが存在。部分休業取得者が少ない。

総論

個人単位、ライフスタイル選択に中立的な制度・片稼ぎ世帯前提 個人単位の制度 制度運用 (育児・介護にも配慮)
多様な就業形態の選択 移動に中立的な制度 労働法制、社会保障制度を就業形態の選択・移動に中立的に
個人単位の社会保障制度 現状は職域毎に異なる給付・負担について中立性を確保
個人の能力を伸ばす教育・能力開発 女性の理工系、4大進学啓発、社会人教育充実、労働者の権利意識涵養

政策の方向性

雇用

- 多様な就業形態を選択し働きに応じた処遇の実現
多様就業型ワークシェアリング、
短時間正社員制度、フレックスタイムの普及
同一価値労働同一賃金の実施
パートタイム労働法 指針の普及、ルールの更なる検討
企業内就業形態転換制度の普及
募集、採用年齢制限の撤廃
- 就業の選択に中立的でない諸手当の見直し
配偶者手当の廃止等
- 賃金格差解消、ポジティブ・アクション推進
- 両立支援策充実 育休取得促進、長時間労働是正

起業・自営業

- 起業家に関する男女別統計の充実
 - 創業塾等の相談窓口充実(起業後もフォロー)
 - 女性センター等を活用した協力ネットワーク構築
 - 投資・融資機関での女性職員登用
- ## 在宅ワーク
- ガイドラインの周知徹底、法的整備検討
 - 能力開発への支援、仕事の情報整備
- ## NPO等
- 雇用の労働法制遵守、雇用創出支援
- ## 雇用と自営の中間的な形態の就業者
- ガイドラインの制定、実態が雇用なら指導

公務員

- 短時間勤務を一般公務員に導入し
仕事と家庭の両立に資する。
- フレックスタイム制を一般公務員に導入
- 採用試験の受験年齢制限廃止
- 諸手当の見直し
配偶者手当の廃止等
- 両立支援策の充実
部分休業等取得者の
代替要員の確保
男性の育休取得促進