

「女性の活躍による経済社会の活性化」

最終報告（案）

平成23年12月

男女共同参画会議

基本問題・影響調査専門調査会

女性と経済ワーキング・グループ

目次

1	はじめに	1
2	女性の活躍が経済に与える影響	2
3	重点課題における現状と課題	4
	(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍	4
	① 雇用等の状況	4
	② 自営業、起業等の状況	6
	③ 内需の拡大	8
	④ 仕事と生活の調和を可能にする柔軟な働き方	9
	⑤ 復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮	11
	(2) 制度・慣行、意識	11
	① 制度・慣行	11
	② 意識	13
	(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援	14
	(4) 生活困難に直面するリスクの低減	17
4	施策の方向性	19
	(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍	19
	(2) 制度・慣行、意識	20
	(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援	20
	(4) 生活困難に直面するリスクの低減	21

資料

資料1. 図表

）

資料X

1 はじめに

- 2010年12月に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画では、「少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。また、女性はその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」との認識の下、女性の活躍による経済社会の活性化を「改めて強調している視点」と位置付け¹、現在、政府において各般の施策の推進が図られているところである。
- 同基本計画を推進するに当たり、女性の活躍促進の意義に関する認識を社会全体で共有し、取組を進めていくため、男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ」では、女性の活躍による経済社会の活性化への道筋を更に確固たるものとするべく検討を重ねてきた。その基本的な問題意識は以下のとおりである。
 - 経済社会における女性の活躍促進は、女性の希望する生き方の実現につながり、ひいては結婚や子どもを持つことなど家族形成等に関する個々人の希望の実現にもつながる。
 - 女性を始めとする多様な人々が、経済社会に参加する均等な機会を確保し、その能力を十分に発揮することは、少子高齢化の中で生産年齢人口が減少する中で労働力の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズの多様化に対応して持続的に新たな価値を創造するために不可欠²である。
 - 女性の経済的エンパワーメントは、成長の恩恵をより広範な人々が享受する機会の創出につながり、世帯収入を増加させ、人々が生活困難に陥るリスクを低める。
- 男女共同参画・女性の活躍促進が進まなければ、人口構造変化に伴う課題への対処や少子化の流れを変えることが困難であって（**図表1**）、経済成長や生産性向上

¹男女共同参画を推進する15の重点分野のうち、第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の中で「7. 女性の活躍による経済社会の活性化」について、具体的施策が述べられている。また、同基本計画はそれぞれの重点分野に掲げる具体的施策を総合的に実施することで達成を目指す水準として合計82の「成果目標」を設けることで、その実効性の確保を図っている。（本ワーキング・グループの検討課題と特に関連が深いと考えられる成果目標等については別添）。

²第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）において、第1部「基本的な方針」の中で「改めて強調している視点」の1つとして、「女性の活躍による経済社会の活性化」が位置付けられた。

も図れない（**図表 2**）ということや、活力ある地域社会の構築もままならない、言い換えれば我が国の持続可能性が脅かされる、という危機感を持たなくてはならない。待ったなしの状況である。

2 女性の活躍が経済に与える影響

性・年齢別労働力率が変わらなければ、我が国の労働力率は 2030 年に 53.7%まで低下するとの予想（2006 年は 60.4%）がある。→経済力の低下、社会保障制度等の担い手の不足などが懸念される。

- 女性労働者数の増加による経済成長への寄与は大きいとの指摘がある。
 - ・ 例えば、1970 年以降の米国でも、働く女性の増加が経済成長を支えたとの指摘。
 - ・ 我が国の女性の就業希望者数は、全労働力人口の約 5%に相当。
- 女性の活躍促進は、我が国の生産性や競争力を高める可能性がある。様々な知見をもった人材の活用により、新たな価値が創造されるのではないか。

（労働力人口の減少）

- ・ 人口構造の変化とその予測を見れば、2055 年には、高齢人口が現在よりも 2 割強増加する一方、生産年齢人口は 4 割強減少する見込みである³（**図表 4**）。経済力⁴や社会保障制度の持続可能性の確保が大きな課題である⁵。
- ・ 性・年齢別労働力率が変わらなければ、我が国の労働力率は 2030 年に 53.7%まで低下するとの予測がある（**図表 5**）。

（大きな女性の潜在力）

- ・ 少子高齢化が進展する中、2020 年に 15 歳以上の我が国の労働力率を 57%に維持するとの新成長戦略⁶の目標達成のためには、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるための環境整備が欠かせない（**図表 5**）。

³ なお、女性の人口は比較可能な 1950 年以来、2008 年に初めて減少したが、原因は出国者数が入国者数を上回る「社会減」にあった。2009 年には女性の人口は新たに「自然減（死亡数が出生数を上回る）」に転じるとともに、社会減の幅も増加した（**図表 3**）。

⁴ 国民一人当たりの所得は下式で示され、それを維持・向上するには、生産性を高めるとともに、労働力率の維持・向上が重要である。

$$\text{一人当たり所得} = \frac{\text{総付加価値額}}{\text{総人口}} = \frac{\text{労働力人口}}{\text{総人口}} (\text{労働力率}) \times \frac{\text{総付加価値額}}{\text{労働力人口}} (\text{生産性})$$

⁵ 現在 108 兆円（2011 年予算ベース）とされる社会保障給付費は 2025 年には 151 兆円に増加することが予想されている（「社会保障改革に関する集中検討会議（第十回）」（2011 年 6 月 2 日）厚生労働省提出資料による）。

⁶ 平成 22 年 6 月 18 日閣議決定。

- 特に 25～44 歳の女性就業率を急ピッチで高める必要があると考えられ（図表 6）、「M字カーブ問題」の解消に向けた取組、子育て期など人生の各ステージを通じて女性が活躍できる社会づくりのための環境整備が重要である。
- 1970 年代～1980 年代のアメリカでは、働く女性の増加が経済成長を支えてきたという意見もあった（図表 7）⁷。
- 我が国の就業希望の女性（現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望する女性）は、30 歳代を中心に 342 万人、全労働力人口の約 5 %に達している（男性 126 万人）（図表 8）。
- 単純な試算によれば、342 万人の女性の力が発揮されれば、約 7 兆円、GDP 比にして約 1.5%の新たな付加価値の創造につながる⁸（注）。
- 経済社会の活性化を図るとの観点からは、女性就業者数の増加にとどまらず、均等な機会を確保し男女間の格差を縮めていくことも重要である⁹。
- 例えば、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数 (GGI:Global Gender Gap Index)¹⁰と一人当たり GDP の間や、女性の就業率と労働時間 1 時間当たり GDP との間には正の相関が見られる（図表 9）。一方、我が国の女性の経済活動等への参画度合いは諸外国と比べて低位であり、女性の活躍促進が、我が国の生産性や競争力を高める可能性は大きい。

（注）試算の考え方

- ▶ 女性就業者数は男性就業者数の約 7 割であり、この割合で雇用者報酬¹¹総額約 250 兆円を

⁷ 2011 年 9 月に開催された APEC（アジア太平洋経済協力）の「女性と経済サミット（WES）主催国である米国のヒラリー・クリントン国務長官は同サミットで行った演説の中で「米国では、女性就労者の全就業者に占める割合が、過去 40 年間で 37%から 48%弱に上昇したが、労働市場に占める女性の割合が漸増したことによる生産性上昇の効果は、現在の米国の GDP の約 4 分の 1、金額に換算すると 3.5 兆ドル強（ドイツの GDP 以上、中国と日本の GDP の半分以上）との指摘もある」と指摘している。この発言の原出典はマッキンゼー（2011 年）”Unlocking the full potential of women in the U.S. economy（米国経済における女性の潜在力を十分に発揮させるため

に）”<http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf>

⁸ 同上のクリントン国務長官演説は、日本の女性の労働力率が男性並みに上昇した場合の GDP 上昇幅について「GDP の 16%に相当する」との試算を合わせて紹介した。この発言の原出典は、ゴールドマン・サックス（2007 年）“Gender Inequality,Growth and Global Ageing”（Global Economics Paper No: 154）

<http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf>

⁹ より望ましい方向に向け、格差を縮小していくとの視点が必要である。

¹⁰ 世界経済フォーラムが「経済」「教育」「健康」「政治」の 4 分野について各国の男女格差を指標化し、毎年公表しているもの。2011 年の順位をみると、日本は健康分野の順位は最高位だが、特に経済、政治分野の順位が低いために、全体の順位は 135 か国中 98 位と低くなっている。

¹¹ 生産活動から発生した付加価値のうち労働を提供した雇用者への分配額。

案分すると、女性の寄与分は約 70 兆円となる。

- ▶ 一方、現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望している（「就業を希望する」）女性は 342 万人いる。これは女性就業者（2,641 万人）の約 1 割（13%）で、仮に全員が就業することで現在 70 兆円程度の女性就業者の付加価値創造額の約 1 割が増加すると単純に計算すると、7 兆円程度になる¹²。これは我が国 GDP の約 1.5%程度に相当する。

3 重点課題における現状と課題

- 本ワーキング・グループでは、女性の経済社会での活躍を進めるための様々な課題をできる限り克服するという視点から、中間報告（平成 23 年 7 月 20 日）の取りまとめに当たり、「新たな分野や働き方における女性の活躍」「制度・慣行、意識」「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援」を、重点課題と位置付け、「女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深めるため、数値データや好事例を分かりやすく提示するとともに、女性の活躍推進方策について更なる検討を行う」¹³こととした。

(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍

① 雇用等の状況

産業構造の変化を背景とし、中長期的に女性雇用者が増加（男性雇用者は減少）している。

- ただし、男性片働きを念頭においた「従来型労働モデル」のルールに乗れず、非正規雇用などの形で周辺に置かれがち。
- 事業所の新設による雇用増加が雇用増加全体に占める比率は高く、女性だけに着目しても同様である¹⁴。したがって起業等の支援は女性雇用拡大の観点からも重要である。ただし、こうした女性雇用の多くは非正規雇用である。
- 以下のような課題がある。
 - 賃金の格差（男女間、正規雇用と非正規雇用間）
 - 労働時間の格差
 - 職業訓練の機会の不足

¹² 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。

¹³ 第 39 回男女共同参画会議（第 39 回、平成 23 年 7 月 29 日）の決定事項である。

¹⁴ 児玉直美（2005）「企業と女性の実証経済分析」開成出版。1996 年、2001 年の総務省「事業所・企業統計調査」を用いた分析。この間に女性雇用は既存事業所で 258 万人増加したことに對し、新設事業所では 590 万人の雇用が増加した。なお、雇用者全体では既存事業所で 580 万人、新設事業所で 1,287 万人の雇用が増加している。

(産業構造変化と女性雇用の拡大)

- 産業構造の変化などを背景に、中長期的に女性雇用者は「医療・福祉」分野を中心に増加、男性雇用者は「製造業」「建設業」を中心に減少している (図表 10)。

(非正規雇用の拡大)

- 一方、女性に加え男性も含む若年層を中心に非正規雇用が拡大し、(図表 11)、雇
用者の3分の1を超えている。近年、非正規雇用の常態化 (図表 12) や勤続年数
の長期化 (図表 13) が見られる。
- 非正規雇用においては、高度成長期に形作られた、主に男性片働きを念頭に置い
た従来の労働市場の慣行 (新卒以外での就業機会が十分でなく、年功的な処遇や
片働き男性正社員を前提とする長時間労働などを特徴とする働き方。及び非正規
雇用は既婚女性の家計補助的な働き方とみなすこと。以下、「従来型労働モデル」
という。) の下で、社会保障制度への加入や賃金 (図表 14)、労働時間 (図表 15)、
職業訓練の機会 (図表 16) などの面で、正規雇用との間に差が見られる。
- 非正規雇用の若年層や男性生計主体者等への拡大にもかかわらず、従来型労働モ
デルが維持されている背景には、根強い固定的性別役割分担意識が考えられる。

(大きな男女間賃金格差)

- 我が国の平均賃金の男女差 (100－男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金)
は 31 であり、OECD 諸国の平均の 16 に比べ相当程度大きい (図表 17)¹⁵。
- 男女の賃金格差は主に「職階」「勤続年数」の男女差に起因する (図表 18)。我が
国の管理的職業従事者の女性比率は 9%¹⁶ ¹⁷であり比較対象 125 カ国の平均値
26%に比べて低い。コース別採用により、昇進機会及び賃金の年功的要素の低い
いわゆる“一般職コース”に女性が多いことが賃金格差の原因との指摘もある¹⁸。
- ただし、今後女性管理職数、女性管理職比率が増加するとの指摘もある。本報告

¹⁵ OECD (2011) “Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship” <http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf>

¹⁶ 世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2011」より”Legislators, senior officials and managers “。データの出所は ILO 「LABORSTA」 データベース 2008。

¹⁷ 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 第6回女性と経済ワーキング・グループの資料4 (山ロー男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員提出資料「労働生産性と男女共同参画—なぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」) によると、女性管理職の比率の高さは、女性に開かれた昇進の機会の大きさと捉えられ、その場合にのみ、企業の女性正社員の大卒女性比率が企業パフォーマンス (営業利益率) に対してプラスになることを指摘している。

¹⁸ 山ロー男 (2009) 「ワークライフバランス—実証と政策提言」日本経済新聞出版社

の「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援」でも指摘する女性の知識、技能、経験等の蓄積を今後一層図ることが重要である。

(新規開設事業所と女性雇用者比率)

- 事業所の新設による雇用増加が雇用増加全体に占める比率は大きい。女性雇用に着目してみても同様である。ただし、正規雇用の比率は低い。
- 女性の雇用は新設事業所で多く、また廃業事業所は女性比率が低いとの指摘があるが¹⁹、これについて、企業は女性から雇用を増やし、女性から雇用を減らすためであるとの指摘がある。女性の雇用流動性が高いこと、また、女性は、長期勤続による恩恵を男性ほどは受けないために、成長性のない事業所に早く見切りをつけること、等が理由として指摘されている。

② 自営業、起業等の状況

雇用主として事業を創業・維持し、雇用を創出する女性事業主を量的に把握。

- 個人経営の事業所のうち個人業主が女性の事業所は約3割（「平成21年経済センサス－基礎調査」を内閣府が特別集計）。
- 「女性の起業」は、柔軟で多様な働き方の実現が可能という観点からも重要。
- 女性の起業支援は、起業全体の活性化につながる。
- ただし、以下のような課題がある。
 - 経営に関する知識・ノウハウの不足
 - 開業資金の調達
 - 販売先の確保
 - 家事・育児・介護との両立

(起業希望者、起業家の約3割は女性)

- 女性は起業希望者、起業家のそれぞれ約3割を占める（**図表 19**）。「社会的企業」や（**図表 20**）、農村での起業（**図表 21**）でも、同様に重要な担い手である。

(個人事業主のうち約3割は女性事業主)

- 経済センサス－基礎調査による平成21年7月1日現在の我が国の事業所数（604万3千事業所）、うち個人経営（246万6千事業所）。

¹⁹ 児玉直美（2005）「企業と女性の実証経済分析」開成出版。2001年の総務省「事業所・企業統計調査」を用いた分析による。

- 個人経営の事業所における個人業主の性別による内訳（「平成 21 年経済センサス－基礎調査」を内閣府が特別集計）。（**経済センサス**）
 - 件数（個人業主不在を除く 243.2 万件のうち女性が個人業主の事業所は 70.6 万件で 29%）
 - 産業分類別件数（ここでは（**図表 22**）→今後差替え予定）

（M 字カーブの見られない自営業女性の年齢別労働力率）

- 起業家自身のライフスタイルから見た場合、起業を含む自営業女性には常用雇用女性に見られる「M 字カーブ」のような 30 歳代を中心とする労働力率の落ち込みは見られない（**図表 23**）。柔軟で多様な働き方を可能にするという観点からも女性の起業は重要である（**図表 24**）。

（女性の起業を巡る課題）

- 起業に当たっての課題として、女性では「経営に関する知識・ノウハウ不足」「事業に必要な専門知識・ノウハウ不足」「開業資金の調達」「販売先の確保」等があげられる。また「家事・育児・介護との両立」は女性に特徴的な課題である（**図表 25**）。
- 起業活動率²⁰の国際比較²¹によれば、日本は先進国の中で低位（3.3%）²²である。男性起業活動率に対する女性の起業活動率も先進国の中で低位である²³。男性起業活動率に対する女性の起業活動率が高いほど国の起業活動率が高い傾向にあることから、起業が活発な国にするためには女性が起業しやすい環境の構築が重要であるとの指摘がある。
- 起業活動率と密接な関係にあるのは「起業に対する文化的・社会的な規範や価値観」の他、「小中学校での起業家教育」、「女性起業家を生み出す環境」などである。
- 起業に重要な「事業機会の発見」に女性の「生活者の視点」が求められている。生活に密着した需要の掘り起こしが内需の拡大につながると期待されている。

²⁰ 起業に関わる準備活動をしている人及び起業して 3.5 年目までの人の合計を「起業活動者」とし、調査対象者数で除した数値。

²¹ 「平成 22 年度創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」報告書（経済産業省委託事業）。調査参加国（2010 年は 59 カ国）で同一の起業活動の定義を採用し、1 カ国当たり約 2,000 人に対するインタビュー調査、当該分野への専門家へのアンケート調査、そしてマクロ経済関連のデータ整理などを実施し、起業活動の実態や国際比較を行っている。

http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/E001467.pdf

²² 国の経済力が増大するにしたがって起業活動率は低下傾向にある。このため各国の経済力を勘案して、調査参加国を 3 つの比較グループに分類している。日本はこのうち「イノベーション主導型経済」に分類されているが、同グループに属する国の起業活動率の例では、アイスランド 10.6%、米国 7.6%、韓国 6.6%、ドイツ 4.2%、イタリア 2.3%などとなっている。

²³ 日本における男性起業活動率 5.1%、女性起業活動率 1.5%。男性に対する女性の比率は 0.3。

③ 内需の拡大

消費の大部分を決定しているのは女性であるとの指摘がある。女性マーケットの拡大による効果として以下が期待される。

- 付加価値の高い商品・サービスへの需要増による内需の拡大。
 - ・ 女性は「環境への配慮」「安全性」などを考慮する傾向が高い。
- ライフスタイルが変化することによる新しい需要の発生。
 - ・ 女性の経済社会への一層の参画や、男性の家事・育児への参画等により、新たな商品・サービスへのニーズが発生。
 - ・ 新たなニーズの発掘に「生活者の視点」が欠かせない。
- 妻の就労の有無や形態により消費構造に違いが見られる。
 - ・ 妻が正規雇用の世帯では、高い付加価値を求める消費が多く、共働きの増加が経済活性化に資する。（「全国消費実態調査」特別集計）
- 妻が非正規の世帯は、税（直接税）の支払額が少ない。（「全国消費実態調査」特別集計）

（女性が担う消費のインパクト）

- ・ 2028年までには、世界の消費の約3分の2を女性が担うようになるとの予測がある。また日本では1.6兆ドルの消費支出のうち、女性が1兆ドルを握っているとの指摘もある。実際に「日常的な買物」の家庭の意思決定者について「妻」との回答が74.2%、「夫婦」との回答が19.2%であり、妻が関わっているケースが合計で9割を超えるとの調査結果もある。（**図表 26**）²⁴。
- ・ 女性の消費には、購入に当たって「環境」「安全性」など、付加価値の高さを考慮するという特徴がみられる（**図表 27**）。女性が選択する消費の増加は、高付加価値製品・サービスへの需要を高める可能性が高い。

（ライフスタイル変化と新たな需要）

- ・ 男性及び女性のライフスタイルの変化の中に、新しい需要の芽がある。例えば女性の社会経済への一層の参画促進による保育・教育関連の需要増や、高付加価値商品やサービスへの需要、また男性の家事・育児参加の拡大による新たな家電や育児関連商品への需要などである（**図表 28**）。

（「妻が正規雇用」世帯で活発な高付加価値消費、多い納税額）

²⁴ ボストン・コンサルティング（2011）「Women Wants More：世界で最大の最も速く成長する市場をどうつかまえるか」

- 「専業主婦世帯」と「妻が非正規雇用」、「妻が正規雇用」の3つの世帯類型の消費支出（額、内訳）の比較では、「妻が正規雇用」の世帯で、外食、洋服、履物、旅行、スポーツ、視聴関連、交際など、相対的に付加価値の高い項目での消費が多い傾向²⁵。
- 「専業主婦世帯」と「妻が非正規雇用」の世帯では、消費額は「妻が非正規雇用世帯」の方が水準は若干多いが、内訳に違いは見られない。**（全国消費実態調査）**
- なお、税（直接税）額は「妻が正規雇用」の世帯が最も多く、「妻が非正規雇用」の世帯が最も少ない。**（全国消費実態調査）**。

④ 仕事と生活の調和を可能にする柔軟な働き方

男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、労働時間、賃金、社会保険加入などの2極化が見られる。ルールに乗っている人にも、そうでない人にも「ワーク・ライフ・バランス」の実現は困難。

- レールに乗っている人 *主に男性正社員
 - ただし、長時間労働、硬直的な働き方により、身体的・精神的な負担を感じる人も。
 - 配偶者の働き方にも影響。
- レールに乗っている人以外の人 *上記以外の働き方の人
 - 経済的自立が困難。
 - 家族形成も困難。
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組は、企業のパフォーマンスにも好影響。
- 以下のような課題が指摘された。
 - 労働者の私生活・家族生活に使われる最低限の時間の確保が必要。
 - 経済的な自立の確保を通じた希望に応じた家族形成の実現が重要。
 - 社会参加と家事・育児などを、配偶者間でシェアできる環境が必要。
 - ライフスタイル、ライフステージに応じた柔軟な働き方が必要。
 - ワーク・ライフ・バランスの取組に関する情報発信等が必要。

（働き方の二極化の中でのワーク・ライフ・バランス実現の難しさ）

²⁵ 一人当たり所得（脚注36参照）が減少するケースも多い結婚などを機に、衣服費、通信費、教養娯楽費、交際費など、消費のうち生活必需品ではない部分（「ゆとり消費」）を減らす、と回答している女性が多いことが坂口尚文、太田清（2004）で指摘されているが、妻が正規雇用の場合には、異なる傾向となる可能性が考えられる。（「結婚、出産、離婚と所得変化」『女性たちの平成不況』第5章。家計経済研究所 樋口美雄、太田清編 日本経済新聞社）

- 従来型労働モデルの下で正規雇用と非正規雇用の働き方は二極化しており、就労による経済的自立を果たすことや健康で豊かな時間を確保することを同時に満たし、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することは難しい²⁶。

（ワーク・ライフ・バランスの家族への影響）

- ワーク・ライフ・バランスを実現することが困難な状況は、結婚や出産等の家族形成や、配偶者の働き方にも影響を与えているとの指摘がある。
- また、子育ての不安感について母親に尋ねたところ、6歳未満の子育てをする母親については有業女性の不安感が統計的に有意に低い傾向が見られる、との報告があった²⁷（お茶の水女子大学調査）。
- また、我が国では、夫が家事・育児等に関わる1日当たりの時間が短く、そのことが妻の就業と育児等との両立を難しくしている側面がある。男性の家事・育児を促進する要因としては「職場環境の柔軟さ」、「仕事の負担感が低い」、「妻との良好な関係性」、「仕事や家庭における非伝統的な性別役割分業意識」等が指摘された²⁸（お茶の水女子大学調査）。

（ワーク・ライフ・バランスの企業パフォーマンスへの影響）

- 「法定以上の育児・介護休業制度がある」などワーク・ライフ・バランスのための制度の充実だけでなく、「性別によらない社員の能力発揮の推進を重視する」「社員の長期雇用の維持」など能力発揮を図る人事制度を合わせて導入している企業でパフォーマンスが高いとの指摘があった²⁹。

²⁶ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月制定、平成22年6月改定）では「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会、の3点を掲げている。

²⁷ お茶の水女子大学『ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計』（文部科学省の科学技術試験研究委託事業による委託事業として実施された「近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業」研究代表者 お茶の水女子大学 永瀬伸子教授）が実施した「子育て期における働き方と生活の調和に関する全国調査」より。26歳～38歳女性730名、12歳以下の子どもを持つ父親715名を対象に実施。ただし、回収時期が2011年2月から3月であり、震災のために回収できなかった世帯に対し、2011年5月に再度調査票を配布した結果、917名からの回答を得ており、そのデータについては改めて分析が行われる予定。

²⁸ 同上。

²⁹ 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 第6回女性と経済ワーキング・グループの資料4（山一男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員提出資料「労働生産性と男女共同参画—なぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」）より。「パフォーマンス」には生産性及び市場での競争力・販売力を示すものとして「売上総利益（粗利）」を用いている。

(ワーク・ライフ・バランスの実現の必要性)

- 企業がワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を実施することは、従業員はもちろんのこと、その配偶者の生活、さらには、夫婦それぞれの仕事のパフォーマンスにまで良い影響を与えたとの分析がある³⁰。
- そもそも労働者の私生活・家庭生活のための最低限の時間は確保されるべきであり、また、ワーク・ライフ・バランスの実現が、家族形成に関する個人の希望実現や生活全体への満足度を高めること、さらには経済パフォーマンスの向上にもつながることを踏まえれば、ライフサイクルに応じた多様で柔軟な働き方の検討が必要である。
- 特に中小企業では休業や短時間勤務による欠員をカバーすることが難しくワーク・ライフ・バランス支援が困難との指摘もある。そうした中で、例えば、あらかじめシフト制を組む、また事業所内にキッズスペースを設置し、状況に応じて子連れ出勤を認めるような、それぞれのケースに応じた柔軟な取組が図られているところである。(事例)
- 非正規の短時間勤務から非正規のフルタイム勤務へ、そして正社員へ、さらにその中から役員への抜擢というロールモデルを実現している事例もある。非正規社員の職能資格や評価基準の明確化、正社員への移行の要件などを定め、キャリアパスを明示していることが長期的なワーク・ライフ・バランスと働き甲斐との実現を可能にしている。(事例)

⑤ 復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮

一人ひとりの生活の再建と、活力ある地域の復興のために、女性の復興過程への参画と、経済的なエンパワーメントが必要。

- 我が国が東日本大震災という未曾有の災害に直面している今、活力ある日本の再生に向けて、様々な課題を克服し、女性の潜在力を発揮することの重要性はより高まってきている。被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要である。(事例)

(2) 制度・慣行、意識

① 制度・慣行

³⁰ 『『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査』(内閣府)。詳細は、本年中に公表予定の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2011」に掲載される予定。

男女共同参画の視点から見た場合、結果として男女に中立に機能しない場合のある社会制度や慣行がある。「従来型労働モデル」が家族形成、キャリア構築、税制・社会保障制度などの前提となってきた面があるため、「従来型労働モデル」等の慣行の見直しと合わせ、税制・社会保障制度などの見直しが必要である。

- 以下のような課題が指摘された。
 - 税制や社会保障制度に合わせた就業調整。
 - ◇ これらが非正規雇用の働き方や待遇を規定している側面がある。
 - ◇ 配偶者控除の適用割合は中高所得階級で多い。
 - 農林水産業などでは収入や農地等不動産が世帯主名義という状況が一般的。
 - ◇ 借入れの際に担保がないということになりがちなど、女性の起業等の経済活動の妨げとなっているケースもあるとの指摘があった。
- 女性に対する機会の均等を確保するための政策を導入する国もある。

(男女に中立に機能しない場合のある社会制度・慣行)

- 女性の活躍機会は広がっているが、一方で、我が国には、女性はその潜在力を十分に発揮しにくい面がある。その要因の一つとして、男女共同参画の視点から見た場合、結果として男女に中立に機能しない場合のある社会制度や慣行（従来型労働モデル等）（**図表 29、図表 30、図表 31、図表 32**）が挙げられた。「従来型労働モデル」が家族形成、キャリア構築、税制・社会保障制度などの前提となってきた面があるため、見直しが必要である。
- (就業調整の実態)
- 我が国の税制・社会保障制度は原則個人単位だが、「世帯への過大な配慮」³¹が含まれており、女性パートタイム労働者の所得分布の90～110万円への集中を生んでいる³²（**国民生活基礎調査**）。
- 女性の所得を既婚・未婚別、かつ年齢階級別に見ると、女性既婚者の所得は90～110万円に集中しており、特に40～50歳代で顕著である。未婚者にはそのような集中は見られない。（**国民生活基礎調査**）
- 賃金・年収や労働時間を一定水準に抑えようとする「就業調整」を行う女性は26.0%存在する。理由は「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると、税金を支払わなければならないから（55.3%）」、「一定額（130万円）を超えると、

³¹ 平成14年12月に男女共同参画会議・影響調査専門調査会は『「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告書』

³² 「平成13年 パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省）。

配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから（43.2%）」、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから（31.4%）」の順で高い³³（図表 33）。

- 納税額に対し、配偶者控除により減収となっている金額は、約6%（約4,500億円。給与所得者の所得税のみ）とする試算がある。この減収額を所得階級別に見ると、所得階級の高い層ほど高い傾向がある³⁴（図表 34、図表 35）。

（世帯主名義が一般的な農林水産業における収入や資産）

- 農林水産業などでは収入が世帯主名義となるのが一般的であり、女性が自分名義の資産を持っていないこと、また農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で借入れの担保がないということになりがちだが、女性の起業など経済活動の妨げとなっているとの指摘があった（図表 36）。

（企業における女性活躍に関する諸外国の制度）

- 欧州には、上場企業の取締役会に女性比率（40%～60%）を義務付ける動き（ノルウェー等）がある。
- 一定以上の従業員数の企業に、職種、職階ごとに男女別の従業員数の届出を義務付ける動き（韓国）もある（参考）。

② 意識

これまで男女共同参画が十分に進んでこなかった背景の一つに、固定的性別役割分担意識があると考えられる。制度・慣行と人々の意識とは、相互に影響を与え合っており、前述の制度・慣行によって強められてきた面があることも否めない。

○ 下記のような課題が指摘された。

- 性別役割分担を受け入れ、変化を望まない方がベターだという意識が男女双方にあり、女性の経済社会への参画や能力発揮をためらわせている。
- 一方で、仕事と家庭の両立に悩む女性の姿も指摘された。また、指導的地位に女性比率が低い背景には、男女それぞれの役割意識も影響している。
- 母親の就業行動には父親の所得の水準が影響している。短期的には女性の意向に沿ったものだとしても、長期的に望む生き方になるとは限らない。

³³ 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成 22 年）。

³⁴ 関西学院大学経済学部 上村敏之教授による分析。データは「民間給与実態統計調査（平成 20 年分）」（国税庁）。

(制度・慣行と意識の相互影響)

- 女性が経済社会への参画や能力発揮をためらう意識が存在することが指摘された。前述の制度・慣行と、人々の意識とは、相互に影響を与え合うが、現行の制度によって以下に示すような意識が強められてきたことは否めない。
 - 現状をベターだと考え、あえて変化を望まない意識のあることが指摘された。すなわち、従来の性別役割分担を受け入れることが競争激化を防ぎ、生きやすいのではないか、とする意識である。
 - しかし、このような判断は短期的には女性本人の意向に沿っていても、長期的に本人が望んだ生き方になるとは限らない。また部分的合理性があったとしても、社会全体の競争力や生産性の維持・向上につながらないのではないのか。

(父親の収入が高いと母親の就業率は低い)

- 未就学児を持つ夫婦家族（世帯主が父親の世帯）では、父親の収入が高いほど母親の就業率が低い、いわゆる「ダグラス＝有沢の法則」がみられる（**図表 37**）。

(仕事と家庭の両立に悩む女性)

- 従来の制度・慣行や、依然として根強い固定的性別役割分担意識の中で、仕事と家庭の両立に悩む女性の姿や、指導的地位に女性比率が少ない理由における男性、女性の役割意識の影響も指摘された（**図表 38、図表 39**）。また、男性も含めた若年層を中心に、親世代が必ずしもロールモデルとはなり得ない世代に対するアプローチの重要性も強調された。

(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与え、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となり、人的資本を形成する。また「女性も自分の職業生活を大切にすべきだ」という教育がキャリア形成に影響を及ぼしているとの報告もあった。

- 女性の教育及びキャリア教育を通じた人的資本の蓄積を更に充実させるとの観点から、以下の課題が指摘された。
 - 学校教育
 - ◇ 女性の高等教育在学率は男性より低く、また OECD 諸国の中でも低い。
 - ◇ 世帯所得の影響を受けやすかったり理工系で学位を取得する者が少ないなど、本人の能力・希望に応じたものとなっていないのではないのか。
 - キャリア形成支援

- ◇ 指導的立場につく女性が少ない背景には、必要な知識や経験を身に付ける機会の不足、メンターやロールモデルの不足などもある。
- ◇ 女性の管理職志向に影響を与える職場の特徴に「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身に付ける機会がある」「仕事で期待されたり、頼られていると感じることがある」などがある。
- ◇ 非正規雇用の場合、能力形成機会に恵まれないという課題がある。
- ◇ 経済的な理由が自己啓発を抑制しているとの指摘もある。

(教育、キャリア形成支援の重要性)

- 全体に共通する課題として教育及びキャリア形成支援の重要性が繰り返し指摘された。教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与え、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となる。
- 女性が出産を超えてキャリアを維持することについて、肯定的な意識を持つことにプラスの影響を与えるものとして、下記の事項が指摘されている **(お茶の水女子大学調査)**。
 - 本人の学歴 (高いほどキャリア継続意識にプラス)
 - 夫の収入 (少ないほどキャリア継続意識にプラス)
 - 勤務先に女性が活躍しやすい企業風土があること
 - 初職において学ぶ機会が多い仕事に就いていること

すなわち、夫の収入以外の3つの要素は、本人の受けた教育やキャリア形成の過程の状況が女性のキャリア継続に影響を与えていることを示している。

- 女性のキャリア形成に対して教育が与える影響は非常に大きいことは、現在正社員である女性は、『『女性も自分の職業生活を大切にすべきだ』という教育を受けたと回答したものの割合が高い』、との報告があることから明らかである **(お茶の水女子大学調査)**。
- また、キャリア形成支援に関する政策を検討するに当たっては、生涯を通じた人的資本の形成という視点に加え、様々な困難な状況に置かれた人々の持てる能力を引き出し、適性や能力に応じた自立を図るという視点、複線的なキャリア形成を支援するという視点が重要である。

(低い高等教育在学率)

- 近年、女性の高等教育への進学率は高まっているが、OECD諸国の中で、我が国はいまだに低位であり、また、大学院以上の、より高度な教育段階への進学率や専攻分野には、大きな男女差がある **(図表40、図表41)**。
- このような状況の背景には、女性の進学は、世帯所得の影響を特に受けやすかつ

たり（**図表 42**、**図表 43**）、極端に工学系の進学が少ない（**図表 44**）など、必ずしも能力と希望に応じたものとなっていない面があることが影響しているのではないか。効果的に人的資源を生かし切れていないといえるのではないか。

（キャリア形成過程で重要なメンター、ロールモデル、仕事上の経験）

- 女性が管理職になることを希望するに当たり、「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身に付ける機会がある」に加え、「管理職になった後も、相談できる同僚や先輩がいる」（メンター）、「身近に家庭と仕事を両立しながら管理職として活躍している人がいる」（ロールモデル）などが重要であると考えられる（**図表 45**）。
- また、女性が管理職になることを希望する女性は「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」などに「そう思う」と回答した人の割合が、そうでない女性に比べて高くなっており、仕事の内容に違いがみられる（**図表 46**）。
- 社会的・職業的自立のための基盤となる能力や態度を育み、キャリア発達を促すキャリア教育において、早期からの一貫した取組、及び生涯にわたり職業生活との両立を進めていくとの視点や多様なロールモデルの提示が重要である。
- 非正規社員の場合、能力形成機会に恵まれないことから、キャリア形成が困難となっている。人的資源を生かし切れていないといえるのではないか。

（自己啓発や意識の重要性）

- 再就職を希望する女性が実際に再就職を果たすに当たって、自己啓発がプラスに影響するとの指摘もある。一方で金銭的な余裕のなさが自己啓発行動を抑制する傾向についての指摘もある³⁵。
- ライフコースも多様化する中、就労による経済的自立の重要性についての意識の共有も重要ではないか。

³⁵ 平野大昌（2007）「自己啓発と女性の就業」公益財団法人 家計経済研究所『季刊家計経済研究』2007年秋号 No.76。家計経済研究所が1993年当時24～34歳であった1,500人を対象に毎年実施している「消費生活に関するパネル調査」のうち、自己啓発について調査を実施した1994年、1996年、2000年のデータ計約3,800件を分析したところ、特に「通信教育」が就職に有意にプラスであったことが示されている。通信教育を行う傾向が高いのは家計所得が多い場合、本人が高学歴である場合、フルタイム就業していた場合、すぐに働きたい或いは2～3年度には働きたい場合、また就業者の場合には専門知識が必要とされる女性の場合、などであった。また通信教育の受講には、通学等と異なり未就学児の有無が有意に影響しないという特徴もあった。

(4) 生活困難に直面するリスクの低減

これまでは扶養者のいる既婚女性や学生の働き方であるとして、経済的な自立の必要性が認識されてこなかった非正規雇用が若者や男性生計主体者にも広まってきたことにより、様々な生活困難の状況が顕在化してきた。

- 貧困率を 2007 年と 2010 年で比較を行ったところ、次のような特徴が見られた (P) (「国民生活基礎調査」2007 年、2010 年の特別集計による)。
 - ・ 若年期～勤労世代の男性で貧困率が高まっている。
 - ・ 高齢期で貧困率が低まる一方、勤労者世代と子ども世代で高まっている。
 - ・ 高齢期では男性の貧困率の低下幅が大きく、男女の差が広がっている。
- 以下の課題が指摘された。
 - ・ 就業中断や非正規雇用での就職・再就職によって一旦単線的なレールから外れると、様々な困難に直面しやすく元のレールに戻ることが難しい。
 - ・ 非正規雇用等の拡大等を踏まえ、従来型労働モデルを前提とする社会保障のセーフティネット機能の再構築が急務であり、また所得再分配機能の在り方の見直しも急務である。
 - ・ ライフサイクルを巡る女性の就業に関する決断（結婚・出産退職時の退職など）のいくつかは、自身や子どもの貧困に結び付きやすい。

(顕在化する生活困難)

- ・ 家族形成、キャリア構築、さらには社会制度の構築など、従来の労働慣行を前提に行われてきた。就業中断や非正規雇用での就職・再就職などによって一旦単線的なレールから外れると、様々な困難に直面しやすく、また元のレールに戻ることが難しくなる (図表 47、図表 48)。
- ・ 非正規雇用は扶養者のいる既婚女性や学生の働き方であり、経済的な自立は必要ないとされてきた従来型労働モデルの下、賃金が低く抑えられたり、社会保障制度への加入についても正規雇用との間に差が設けられてきた。
- ・ しかし、パートタイマーなど非正規雇用は、やむを得ず、その選択を余儀なくされる若年層や男性生計者等にも広がっていることを踏まえれば、働き方の見直しやセーフティネットの再構築が急務である。

(男女の貧困率の差の拡大)

- ・ 2007 年、2010 年の貧困の状況を比較すると、若年期では男性の貧困率が高まり女性よりも貧困率の高い状況が現出する一方、高齢期では男性の貧困率の低下幅が女性に比べて大きかったため男女の貧困率の差は更に拡大している (国民生活基礎調査)。

(女性の高齢期の貧困リスクの背景)

- 高齢期の経済状況には若年期からの働き方が大きく影響している。女性はライフサイクルに沿って働き方の選択を行っているが、その選択のいくつかは貧困に結び付きやすい。
- 女性のライフサイクルを通じた労働市場への参入や退出、そのタイミングや正規か非正規かといった雇用の形態は、女性の自由な意思によって決定されるものだが、現状においては夫の所得が影響する部分大きい。
- ライフサイクルと女性の所得をみると、結婚によって、一人当たり所得³⁶が増加する人、減少する人は約半々である。出産によっては4分の3の人の一人当たり所得が減少する。出産で退職した人だけに絞ると、8割以上の人の一人当たり所得が減少する、との指摘がある。
- 離婚・死別では66%の人の一人当たり所得³⁷が減少、特に、離婚・死別時に子どもがいた人の半分、離婚・死別時に仕事に就いていなかった人の約6割が離婚前の半分以下の水準に減少する、との指摘がある。³⁸
- 最も貧困に陥りにくいパターンは結婚—就業継続であり、反対に女性が貧困に陥るリスクを高める可能性が高い要素は、本人の学歴が相対的に低いことや正規雇用でないこと、子どもの数などである (図表 49)。

(貧困リスクへの対応)

- 女性の貧困リスクを回避するためには高等教育や専門職教育へ進学・修了するための支援、安定した就業の場の提供と男女賃金格差の縮小、そして子育てと就業の継続を支援することなどが必要とされる。
- 女性の貧困リスクに影響する要因の改善が進まないまま、男性若年も厳しい立場に置かれている。女性に加え、若者を包摂するための施策としても「男性世帯主」重視型の従来型労働モデルの制度・慣行を見直すことが求められている。
- なお、貧困の状況を世代別に見た場合、高齢者の貧困率が低下する一方、勤労者世代、子ども(20歳以下)世代の相対的貧困率が高まっている (国民生活基礎調査)。今後の高齢化が一層進展することを踏まえれば、所得再分配機能の在り方の見直しも急務であろう。

³⁶ 世帯所得を世帯人数で除した所得であり、1人目は1で除しているが、「規模の経済性」を考慮し2人以降は0.7人カウントとして計算。子どもは一人当たり0.5人カウントしている。坂口尚文、太田清(2004)「結婚、出産、離婚と所得変化」『女性たちの平成不況』第5章。家計経済研究所 樋口美雄、太田清編 日本経済新聞社。

³⁷ 同上。

³⁸ 同上。

4 施策の方向性

新たに行ったデータ分析及び事例収集の結果も参照しながら、重点課題ごとに上述した現状や課題を踏まえ、課題の解決に向けた今後の取組の方向性を以下のとおり取りまとめる。

(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍

- 多様な人材が能力発揮できるよう、従来型労働モデルの見直しが求められている。非正規雇用の増加など雇用・就業を巡る変化、結婚や家族形成に及ぼす影響、グローバル化などの影響を考慮し、女性を含む全ての人に経済活動へ参画する均等な機会が提供される必要がある、との基本的視点が重要である。
- 男女間賃金格差の解消に向けて、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や社員の活躍を促すための実態調査票といった支援ツールを盛り込んだ「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及を始めとする企業への働きかけを通じて、個々の企業における格差の解消に向けその原因を分析すると同時に、労使が格差是正に向けた自主的な取組に着手することを強く促す。
- パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、柔軟で多様な働き方における雇用の質を向上させるための施策を推進する。
- ワーク・ライフ・バランスの推進は企業経営にプラスとなる可能性が高いことの認識を広めていく必要がある。
- 健康で豊かな生活に向け、長時間労働を抑制するとともに、年次有給休暇の取得を促進する。
- 大企業だけでなく中小企業においても、また、正社員だけでなく非正規雇用者においても、仕事と生活の調和が普及するよう取組を進める。
- ソーシャルビジネスなども含む女性の起業に対し、利用しやすい融資制度や、民間の取組の支援を行うとともに関連情報の提供を行う。
- 地域の住民が、公共性の高い事業³⁹に共助の精神で参加する「新しい公共」を促進するため、地域において活動する NPO 法人等に対し、税制や資金的支援、人材育成など多面的にサポートする取組を実施する。
- 農山漁村の6次産業化において、更なる女性の活躍を推進するため、補助事業の

³⁹ 教育や子育て、まちづくり、防犯・防災、医療・福祉、消費者保護など。(第174回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説(平成22年6月11日))

実施に当たって女性枠の確保など、女性の能力を積極的に活用するための施策の強力な展開を図る。

- M字カーブ問題の解消や女性の活躍を推進するとの観点からも、子ども・子育て新システムについて、恒久財源を得て早期に本格実施できるよう、税制改革法とともに、早期に所定の法案を国会に提出する。なお、恒久財源を確保するまでの間は、「子ども・子育て会議（仮称）」の創設など、法案成立後、平成25年度をめどに可能なものから段階的に実施する。

(2) 制度・慣行、意識

- 税制や社会保障制度が男女の社会における活動の選択に中立なものとなるよう検討を進める。
- 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言などを与えてくれるメンター制度の導入を促す。また活躍する身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。
- 実質的な機会の均等を目的とするポジティブ・アクションの取組を進める。また、ポジティブ・アクションを進める主体の現状や目標、取組の進捗状況について公表するプラットフォームの構築を図る。他国の取組状況の情報提供等を通じて、状況公表の在り方の検討に資する。

(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

- 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進、科学技術・学術分野における女性の更なる活躍を促すための取組を引き続き積極的に展開する。
- 自分の職業生活の大切さに関する教育を受けた経験が女性の就業の選択に影響を与える可能性が高いことや、起業活動率には小中学校での起業家教育が影響を与えている可能性が高いとの指摘がある。学校教育の中で、このような内容の教育が行われるよう検討を行う。
- 産業界との連携・対話による求められる人材像・能力の共有と各職業に固有な専門能力を形成する教育を更に進める。
- キャリア・コンサルティング、企業実習、実践的な職業訓練等の機会を雇用形態や性別によらずに提供し、女性を含む幅広い層の職業能力の向上を図る。
- 女性のライフプランニングに必要な情報・データを提供する。その中で「就業」に関する情報や、「就業」についての選択がその後のライフコースに与える影響等

についても積極的に情報提供を行うよう努める。

(4) 生活困難に直面するリスクの低減

- 非正規労働者の増加を始めとする雇用・就業状況の変化や、単身世帯の増加、人々のつながりの希薄化や地域の変容といった経済社会の実態に即したセーフティネット機能の強化を図る。
- 今後高齢化が一層進展することを踏まえれば、我が国全体の労働力率を高める方策を進めるとともに、世代間の所得再分配機能の在り方の見直しが急務である。
- 経済状況にかかわらず意志と能力ある若者が進学できるよう、高校等における教育費負担の軽減に引き続き着実に取り組むとともに、低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実に取り組む。
- 女性の貧困リスクを回避するためには高等教育や専門職教育へ進学・修了するための機会の確保、安定した就業の場の提供と男女賃金格差の縮小、そして子育てと就業の継続を支援することなどが必要である。
- 厳しい立場に置かれている女性や男性、若年者を包摂するための施策としても「男性世帯主」重視型の従来型労働モデルの制度・慣行を見直す必要がある。