

# 「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」 についての報告のポイント

平成16年7月21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。片稼ぎ世帯前提の制度は機能せず。
- 子の養育等、家族の役割も重要 ○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

- ①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。
- ②男女間賃金格差が大きい。  
・家族手当や住宅手当等はその一因
- ③育児後の再就職には正社員を希望してもパート・有期雇用の途しかないことが多く、処遇が低い。学歴と有業率には逆相関の関連あり。

### ○起業・自営業

- ①女性起業家は経済活力の担い手
  - ②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。アドバイザー雇用のニーズ
  - ③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
- ①契約内容が不明確 ②健康面の影響
  - ③継続的な業務確保、能力開発が困難
- NPO、ワーカーズ・コレクティブ等  
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

- ①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。
- ②事務補助的な非常勤職員も多い
- ③女性職員の採用・登用は不十分
- ④諸手当が男女間賃金格差の一因に
- ⑤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

- ①男女ともにライフスタイルを柔軟に選択できる中立的な制度に(男女が育児・介護等の家族としての責任を分担し、仕事と生活のバランスある社会を目指す。両立支援、男性も含めた働き方の見直しが必要)
- ②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
- ③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、労働者の知識教育

## 政策の方向性

### ○雇用(パート・有期の者も希望の形態で就業可能に)

- (1)多様な就業形態を選択し働きに応じた処遇の実現  
○多様な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、ルールの変更に検討
- 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、再就業支援
- (2)就業の選択に中立的でない諸手当等の見直し  
・配偶者手当の廃止等
- (3)賃金格差解消、ポジティブ・アクション推進
- (4)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

- (1)起業家に関する男女別統計の充実
  - (2)創業塾等の相談窓口充実(起業後もフォロー)
  - (3)女性センター等を活用した協力ネットワーク構築
  - (4)投資・融資機関での女性職員登用
- 在宅ワーク
- (1)ガイドラインの周知徹底、法的整備検討
  - (2)能力開発への支援、仕事の情報整備
- NPO、ワーカーズ・コレクティブ等  
・雇用者の労働法制遵守、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等

### ○公務員

- (1)正規職員としての短時間勤務を一般公務員に導入。
- (2)フレックスタイム制を一般公務員に導入
- (3)採用試験の受験年齢制限廃止
- (4)諸手当の見直し  
・配偶者手当の廃止等
- (5)両立支援策の充実  
・部分休業等取得者の代替要員確保  
・男性の育休取得促進  
・長時間労働是正