

2. 基本的な考え方

(1) 男女共同参画社会の実現

少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化、高度情報化社会の進展等、我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、極めて重要である。

また、男女共同参画社会は、家族を構成する男女が相互に協力するとともに、社会の支援を受けながら家族の一員としての役割を果たし、家庭生活と働くこと、学ぶこと、地域活動へ参加することなどの両立を図ることができるような社会を目指している。すなわち、男女があらゆる分野で活躍できる社会である。このような社会の実現は、国民一人一人の家庭生活とその他の活動を充実させるとともに、ひいては社会全体の発展に大きな利益をもたらすものである。

(2) どのようなチャレンジか

男女、とりわけ女性が個性と能力を十分に発揮しえない現状を踏まえ、女性の新しい発想や多様な能力を活かせるよう、再チャレンジを含む様々な分野へのチャレンジを支援することが重要である。このため、

- ・ 政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」へのチャレンジ
- ・ 起業家、研究者・技術者等、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジ

の両方向へ支援を行うことが必要である。

検討の前提として、女性に対する「上」や「横」へのチャレンジを個別に支援するのではなく、女性の「横」へのチャレンジが実現すれば、様々な分野に人材の層が厚くなり、結果として「上」へのチャレンジが効果的に進むという相互関係があるため、これらを総合的に支援していくことが重要である。

また、我が国においては、特に、子育てや介護等でいったん就業を中断する女性が多いことから、再びチャレンジをしたい女性が「再チャレンジ」をしやすくするよう環境整備を進める必要がある。このため、出産後も仕事を継続、再開することを希望する女性が安心して出産、育児を選択することを可

能にする女性の再チャレンジ支援は、特に重要である。

(3) 生涯を通じた女性のチャレンジ支援

社会へ積極的にチャレンジする意識の形成、技能の涵養、仕事と子育てや介護との両立支援などは、年齢を問わず、女性の生涯を通じて必要である。特に高齢化、高度情報化社会においては、チャレンジの可能性が広がり、各種の支援が促進されることにより、生涯を通じた多様なチャレンジの選択肢が増える。このため、一度の選択でその後の全てが決まってしまうのではなく、女性一人一人が、生涯にわたって主体的に多様な選択を行いながら、人生を設計していけるような環境整備を図ることが重要である。例えば、子育てをしながら仕事を継続できるようにするための柔軟な雇用形態の導入などの職場環境の見直しや、いったん仕事を辞めても、中断後の再教育・再訓練等が評価され、再び仕事に戻ることができるような社会環境づくりが重要である。

結婚、出産、離婚、配偶者との死別等により、様々な家族形態となることも考えられるが、いかなる家族形態となっても、自立に向けてチャレンジできるような環境整備も重要である。

このようなチャレンジを可能にする環境整備を進めることは、我が国が直面している社会経済の構造的変化の下で、男性にとっても選択の幅を広げるものとなり、豊かな人生を設計できる環境が整備されることにつながるものである。

(4) ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築

男女の固定的役割分担の実態を反映した税制、社会保障制度、雇用システム(長期雇用・年功賃金等)のもとでは、例えば、配偶者控除・配偶者特別控除(配偶者特別控除の上乗せ部分については、所得税は16年度分から、個人住民税は17年度分から廃止)や短時間労働者に対する厚生年金の適用基準や国民年金の第3号被保険者制度などが就業に関する選択等に中立的に機能していない面もあるとの指摘がある。

このような社会制度・慣行を見直すため、平成14年12月に男女共同参画会議影響調査専門調査会から報告された「『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」⁸においては、特に就業に関する制度・慣行のライフスタイルの選択への中立性をできる限り確保することは、個人の選択の機会の拡大とともに、家族、企業、国、各レベルでの豊かさにつながる鍵であると指摘している。ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度の構築は、女性のチャレンジを容易にし、社会にとって必要不可欠であるという認識の下に、引き続き、雇用システムに力点を置いて、ライフスタイル選択への中立性の観点から検討が進められることとなっている。

(5) 仕事と子育ての両立支援の重要性

働く女性が増加している中、働きながら安心して子どもを育てることができる環境整備が急務となっている。女性の就業を支援すると、それが少子化を促進するという見方もあるが、国際的に見ると、出産・育児期にある女性の就業率が高い国の方がむしろ出生率が高いという傾向が見られる⁹。このことから、出産・育児期にある女性の就業率も低く出生率も低い我が国においては、育児と仕事の両立が難しい等の状況が、子どもを産むことを躊躇させる要因の一つとなっていると考えられる。その意味で就業継続や再就職を望む女性に対して、仕事と子育ての両立支援に関する施策を充実させることは、結果として少子化を抑制することにつながるものと期待できる。

また、企業や研究機関等が人材の確保や組織の活性化のために取り組んできた前述のダイバーシティには、結果として少子化を抑制することにつながる施策も多い。その施策としては、多様な人材を活かすため、女性の採用拡大・職域拡大・管理職への登用、仕事と子育てが両立しやすい短時間勤務、在宅勤務等多様な働き方の推進、組織における男性を含めた働き方についての意識改革の推進、保育施設の設置などが含まれる。

したがって、女性のみならず男性も、生涯にわたり仕事と個人の生活時間のバランスをとった選択が可能となり、働きながら安心して子育てができるような環境づくりを進めることは、少子化への対応策としても意義がある。

⁸ 資料 8 「ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築」に関する報告概要（平成 14 年 12 月）男女共同参画会議

⁹ 資料 9 就業率と出生率との相関（6 歳未満の子どものいる女性）、資料 10 就業率と出生率の相関（30-34 歳）