

かし、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができ、かつ、高齢者自らが社会の支え手として活躍できる社会環境の整備が重要である。また、高齢者が引退過程を迎えるに当たって、できる限り社会とつながりを保てる仕組みを構築していく必要がある。高齢者の能力をできるだけ効率的に活用し、さらに高齢者が地域社会においてもその能力を発揮できるよう、企業と地域社会の連携が重要である。

第3節 女性の意識と就業促進に向けた課題

少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化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社会を実現することは、緊要な課題である。

ここでは、出産し、子供を持つ女性について、就業希望別にみたライフコースごとに出産し子供を持って就業を継続するパターン、出産を経験し、育児の負担が軽くなった時期に再就職を行うパターンのそれぞれについての就業の課題を分析するとともに、今後の女性の就業促進に向けた取組を検討する。

1) 女性の就業の現状

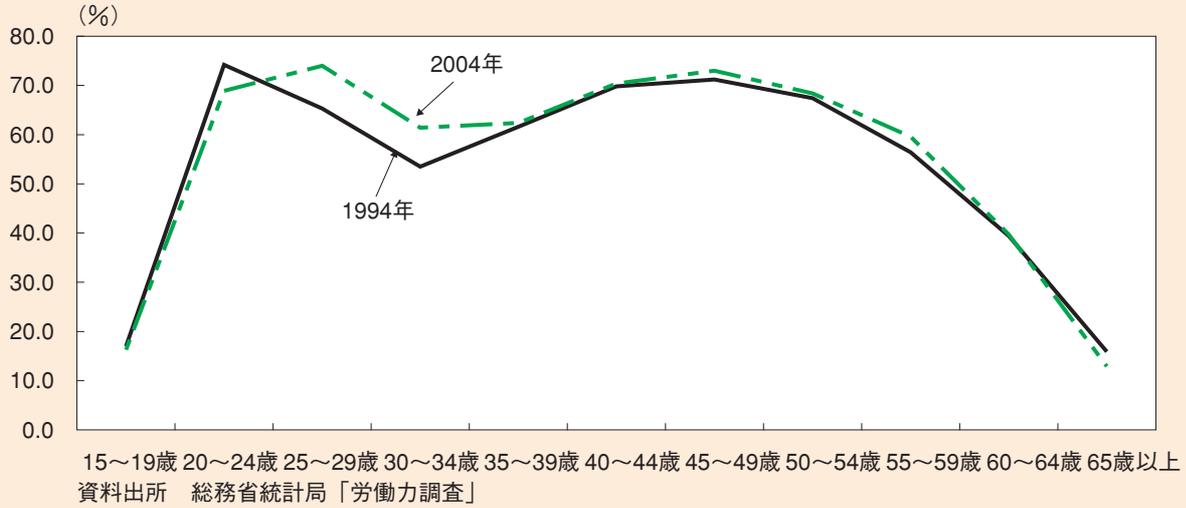
(女性の労働力人口比率の動向)

2004年の女性の労働力人口比率を年齢階級別にみると25～29歳層の74.0%、45～49歳層の73.0%を左右のピークとして30～34歳層の61.4%をボトムとするM字型のカーブを描いている。10年前の1994年と比較すると、20～24歳層及び65歳以上の層で低下しているものの、その他の年齢階級では上昇しており、特に、25～29歳層、30～34歳層で上昇幅が大きくなっており、M字の形状が緩やかになってきていることがわかる（第2 - (3) - 1 図）。労働力人口比率が低下している層についてみると、20～24歳層については近年の大学等への進学率の高まり、また、65歳以上の層については高齢化の影響によるものであると考えられる。

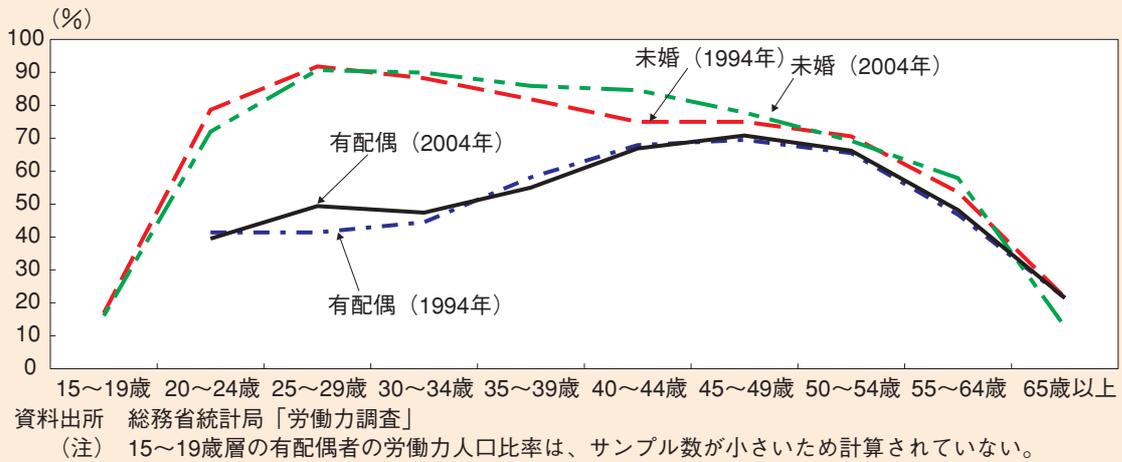
また、労働力人口比率を未婚者と既婚者の別に年齢階級別でみると、未婚者では25～29歳層で90.7%と労働力人口比率が最も高くなっており、また、既婚者では45～49歳層で70.8%と最も高くなっている。これを10年前と比較すると、未婚者では、30～49歳層で労働力人口比率が上昇しており、その中でも特に40～44歳層で上昇幅が大きくなっている。一方、既婚者では35～39歳層、40～44歳層等で労働力人口比率が低下し、25～29歳層、30～34歳層等で労働力人口比率が上昇しており、特に25～29歳層で上昇幅が大きくなっている（第2 - (3) - 2 図）。この10年間の年齢階級別の労働力人口比率の変化を、未既婚比率の変化と労働力人口比率の変化に要因分解してみると、労働力人口比率が上昇している25～34歳層においては、労働力人口比率自体が上昇していることも影響しているが、未既婚比率の変化要因がその影響よりも大きくなっており、近年の晩婚化の影響が女性の労働力人口比率を高める

要因となっていることがうかがえる（第2 - (3) - 3図）。

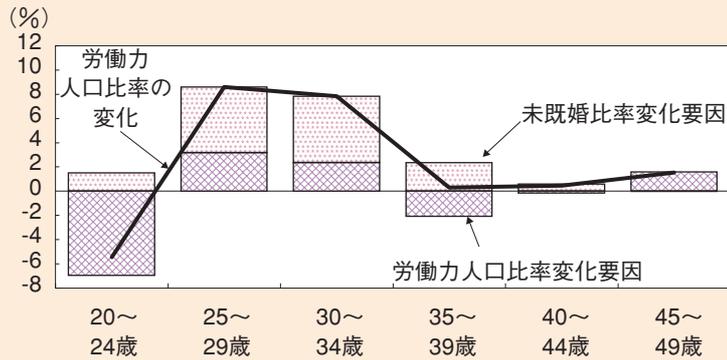
第2 - (3) - 1図 女性の年齢階級別労働力人口比率



第2 - (3) - 2図 未既婚別女性の年齢階級別労働力人口比率



第2 - (3) - 3 図 女性の労働力人口比率変化の要因分解 (1994年～2004年)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」より労働政策担当参事官室にて試算。

(注) 1) 要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum Ni \alpha_i}{N} \text{より}$$

$$\Delta \alpha = \underbrace{\frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力人口比率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta Ni - \bar{\alpha} \Delta N}{N + \Delta N}}_{\text{未婚比率変化効果}}$$

N: 15歳以上人口 α: 労働力人口比率
($\bar{\alpha}$ は未婚計、添字 i は未婚別を表す)

2) 女性の配偶状態については、未婚、有配偶のほか、「死別・離別」があるが、本試算においては「死別・離別」は除いている。

(女性の雇用者数の動向)

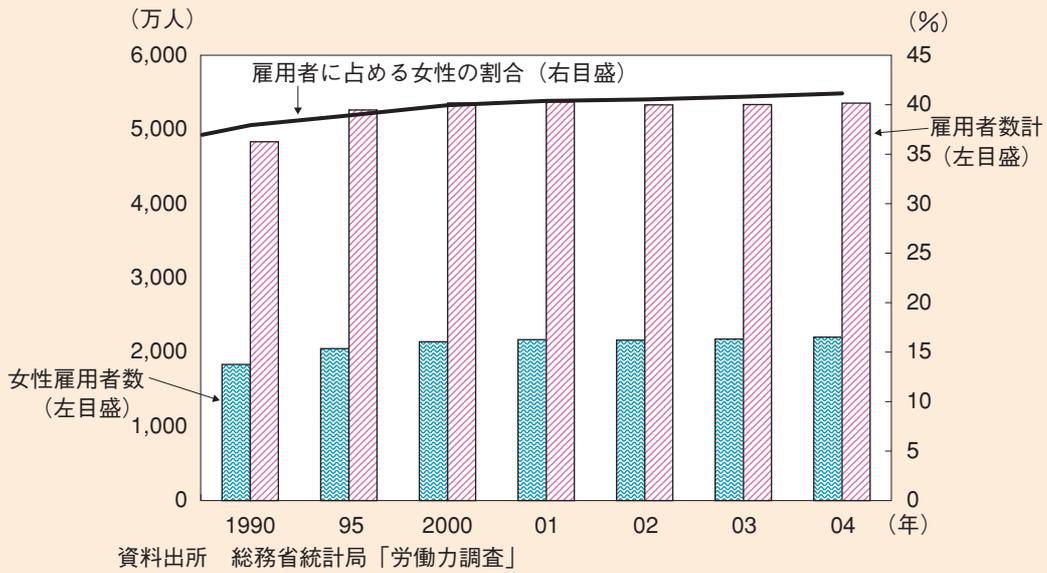
総務省統計局「労働力調査」によると、平成16年の女性の雇用者数は、2,203万人で、前年に比べると26万人増加と、2年連続で増加した。また、雇用者数に占める女性の割合は、41.1%となり上昇傾向で推移している(第2 - (3) - 4 図)。

非農林業における女性の雇用者のうち、1週間の就業時間が35時間未満である短時間雇用者数は4年ぶりに減少し、女性の雇用者に占める短時間雇用者の割合が低下している(第2 - (3) - 5 図)。

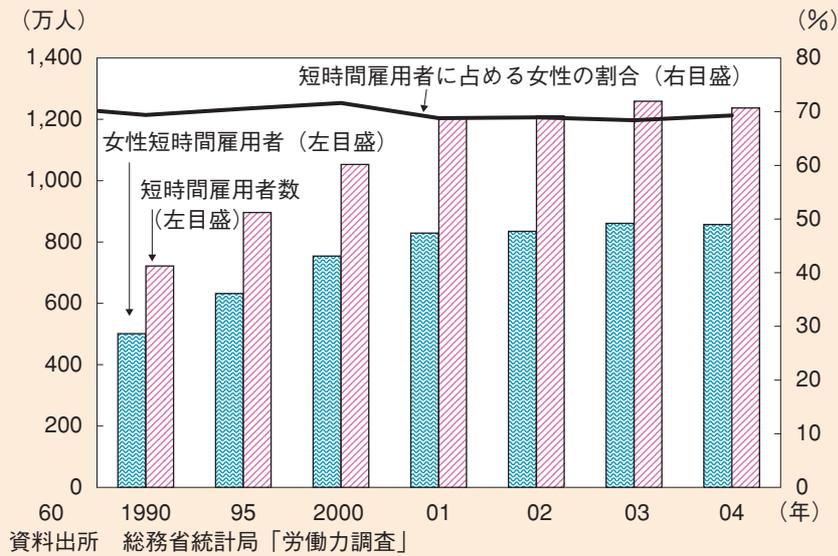
また、雇用者数を産業別にみると、卸売・小売業が487万人と最も多く、次いで医療、福祉が395万人、製造業が338万人、サービス業が312万人となっており、これらの4業種で女性雇用者の約7割を占めている。また、産業別の雇用者数に占める女性の割合が高いのは、医療、福祉で79.3%と最も高く、次いで飲食店、宿泊業で60.5%、教育、学習支援業で51.2%と続いている(第2 - (3) - 6 図)。

職業別にみると、事務従事者が715万人と最も多く、次いで専門的・技術的職業従事者が388万人、保安職業・サービス職業従事者が345万人、製造・制作・機械運転及び建設作業者が290万人、販売従事者が268万人となっている。前年と比べると、事務従事者が10万人増と4年ぶりに増加し、保安職業・サービス職業従事者が13万人増加、専門的・技術的職業従事者が10万人増加となっている。一方、販売従事者が3年連続で減少した(付2 - (3) - 1 表)。

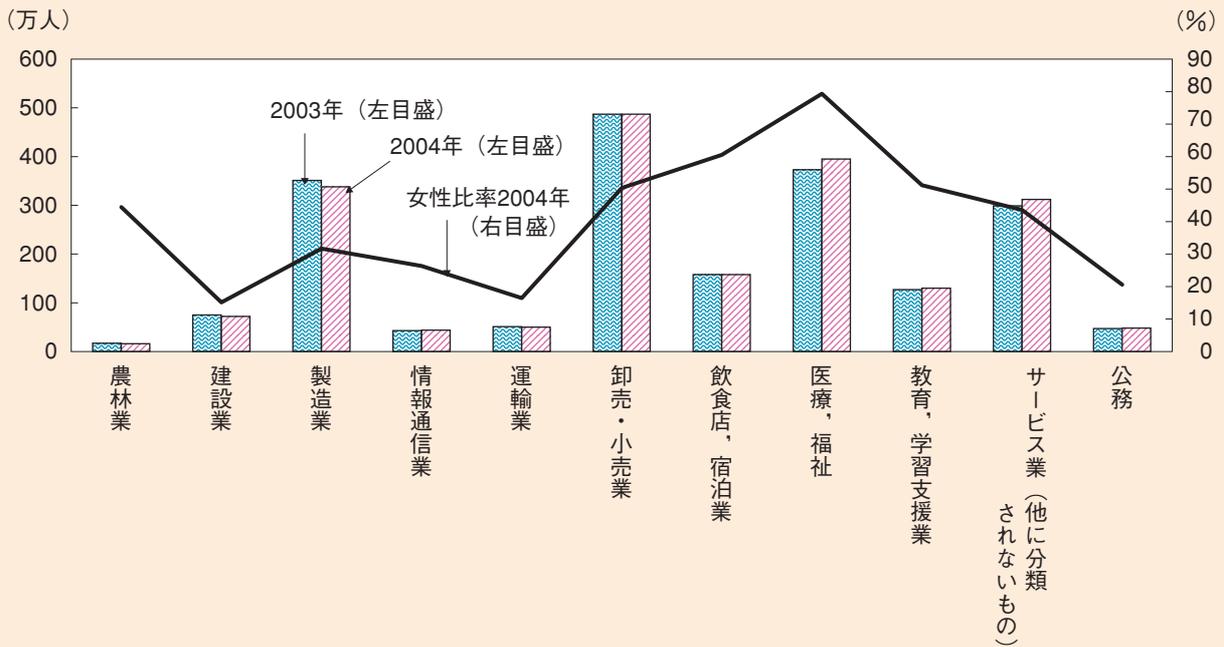
第2 - (3) - 4 図 女性雇用者数の推移



第2 - (3) - 5 図 女性短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数の推移（非農林業）



第2 - (3) - 6 図 産業別女性雇用者数

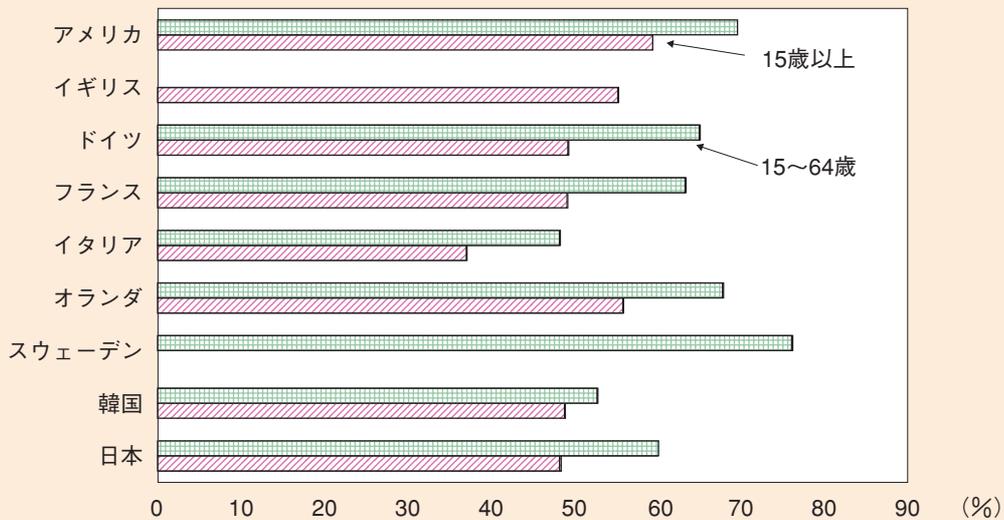


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(結婚、出産期の労働力人口比率が低い日本)

女性の労働力人口比率を国際比較すると、アメリカが最も高く59.5%となっており、次いでオランダ、イギリス、ドイツ、フランスと続いており、我が国は48.3%とイタリアに次いで低水準となっている。ここで、各国における高齢化率の相違の影響を除いて比較するために15～64歳層に限定して労働力人口比率を比べた場合においてもやはり、欧米諸国と比較して低い水準となっている(第2 - (3) - 7 図)。

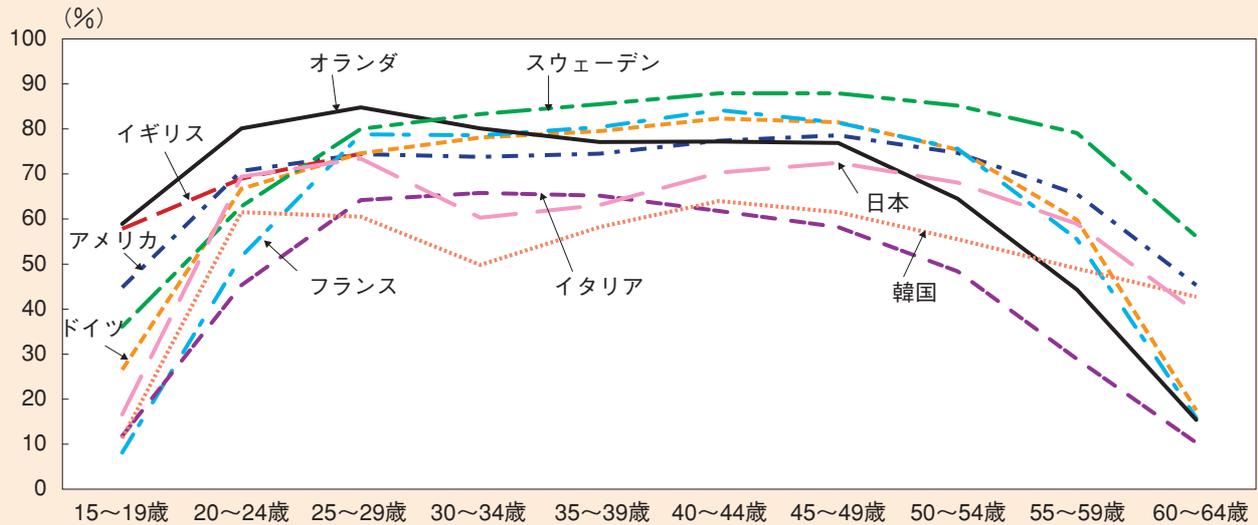
第2 - (3) - 7 図 15歳以上及び15～64歳の女性の労働力人口比率(2003年)



資料出所 ILO「LABORSTA」、総務省統計局「労働力調査」

また、労働力人口比率を年齢階級別で比較すると、日本と韓国ではM字型カーブを描いているが、その他の欧米諸国はいずれもおおむね台形を描いており、我が国において、結婚や出産を迎える30～34歳層の女性の労働力人口比率が欧米諸国に比べて特に低くなるのが特徴である。このことから、我が国における結婚、出産期の労働力人口比率の低下が顕著であることが分かる（第2 - (3) - 8図）。

第2 - (3) - 8図 女性の年齢階級別労働力人口比率の国際比較



資料出所 ILO「LABORSTA」、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15～19歳」の欄は「16～19歳」である。

2) イギリスの年齢階級は「16～19歳」、「20～24歳」、「25～34歳」、「35～49歳」、「50歳以上」となっているため、「16～19歳」、「20～24歳」の数値のみ表示（「25～34歳」は74.5%、「35～49歳」は78.3%、「50歳以上」は30.9%）。

3) 日本は2004年、その他の国は2003年の数値である。

ここで、内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」において、一般的に女性が職業を持つことについての女性自身の考え方をみると、欧米諸国と比べて、「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が低く、その一方で「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」とする者の割合が高くなっている（付2 - (3) - 2表）。

これらのことから我が国の女性の結婚、出産期における労働力人口比率が低い要因として、就業を継続することと育児の両立が困難であることが考えられるが、その一方で再就職を志向する者が多いという特有の価値観も影響していることが分かる。

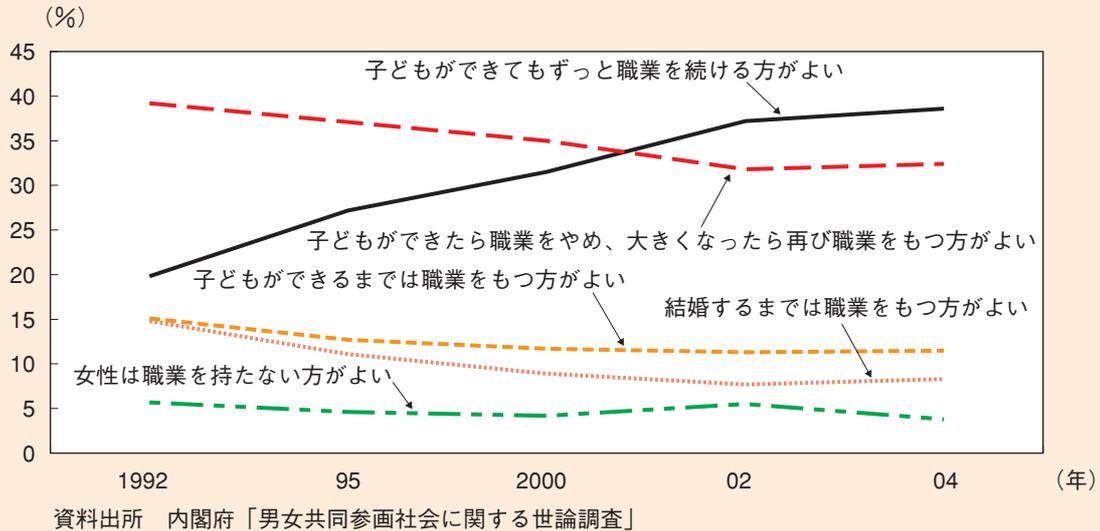
2) 女性の就業促進に向けた課題

(就業継続型と再就職型)

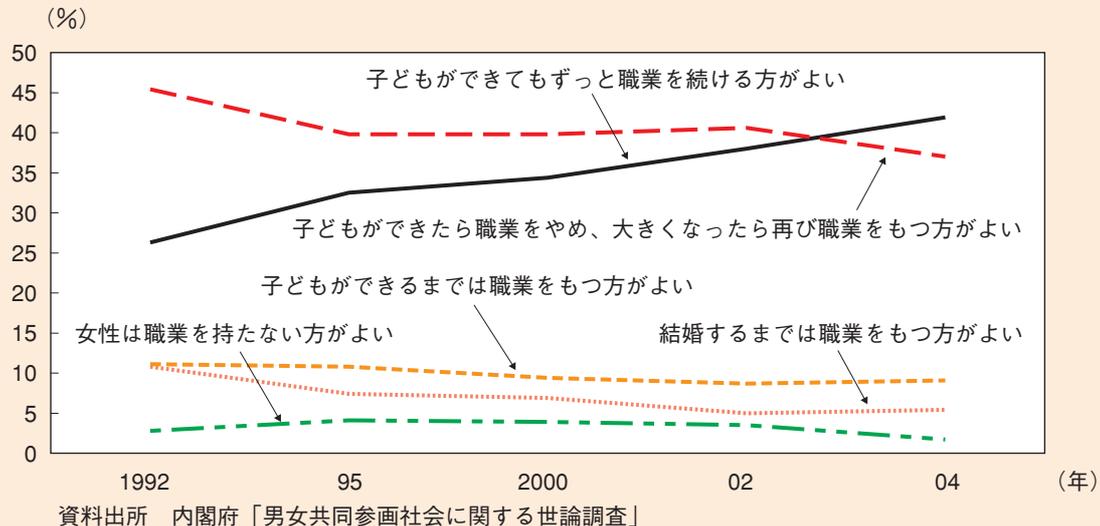
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」により、一般的に女性が職業をもつことについての女性の考えをみると、「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」とする割合が41.9%と高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ

方がよい」が37.0%、「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」が9.1%、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」が5.4%、「女性は職業をもたない方がよい」が1.7%となっている。また、男性、女性ともに「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」とする割合が上昇傾向で推移しており、女性について子どもができて就業を継続することを是とする意識が徐々に高まっていることが分かる（第2－（3）－9図）。また、国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」により、理想とするライフコース（以下「理想」という。）と実際なりそうなライフコース（以下「予定」という。）を比較したところ、理想については再就職が最も高い割合となっており、次いで両立となっている。これを、10年前と比較すると再就職及び両立を理想とする割合が高まり、専業主婦を理想とする割合が減少している。次に、予定をみると、理想と同様に再就職が最も高い割合となっているが、理想を予定が上回っている。一方で、両立を予定とする者の割合は理想とする者の割合を下回っている。ま

第2－（3）－9図① 女性が職業をもつことについて（男性の意識）



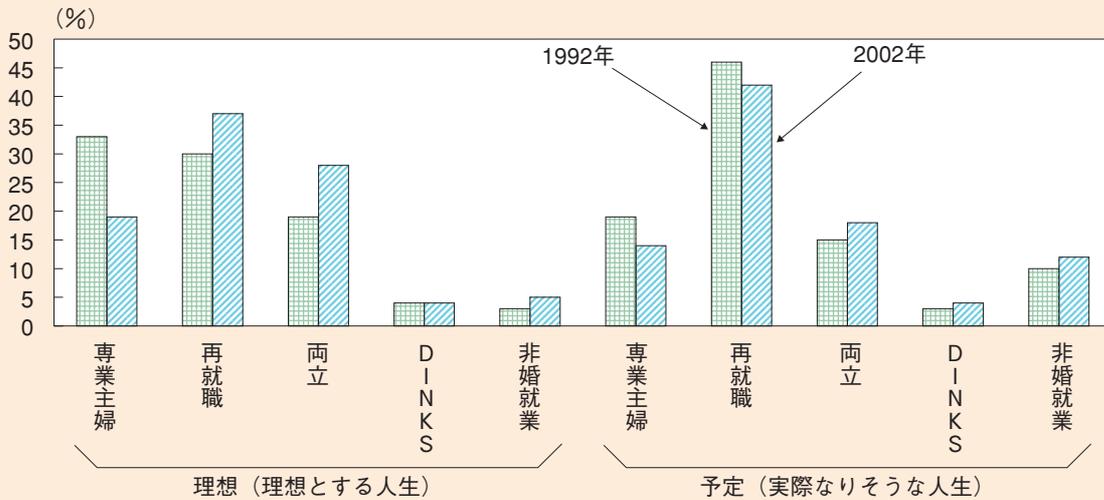
第2－（3）－9図② 女性が職業をもつことについて（女性の意識）



た、理想と同様に予定についても10年前と比較すると、再就職を予定している者は減少し、両立を予定とする者の割合が上昇している（第2 - (3) - 10図）。

この結果から、女性の就業希望別にみて、結婚をして子供を持つが、就業を継続するパターン（以下「就業継続型」という。）と、結婚や出産を機に仕事を一旦辞めて、育児等の負担が軽くなった時期から再度就業し始めるパターン（以下「再就職型」という。）、専業主婦として家事、育児等に専念するというパターン（以下「専業主婦型」という。）の3つに分類し、就業継続型、再就職型それぞれの就業における実態を整理し、今後の女性の就業促進のあり方を探ることとする。

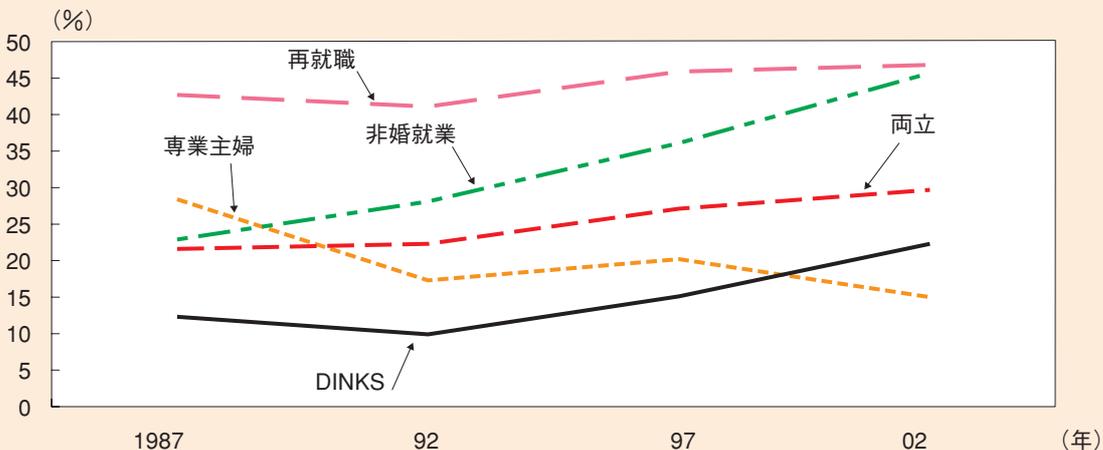
第2 - (3) - 10図① 女性の理想・予定のライフコース



専業主婦：結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
 再就職：結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
 両立：結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
 DINKS：結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
 非婚就業：結婚せず、仕事を一生続ける

資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」(2002年)

第2 - (3) - 10図② 未婚女性の理想ライフコースと予定ライフコースとの一致割合



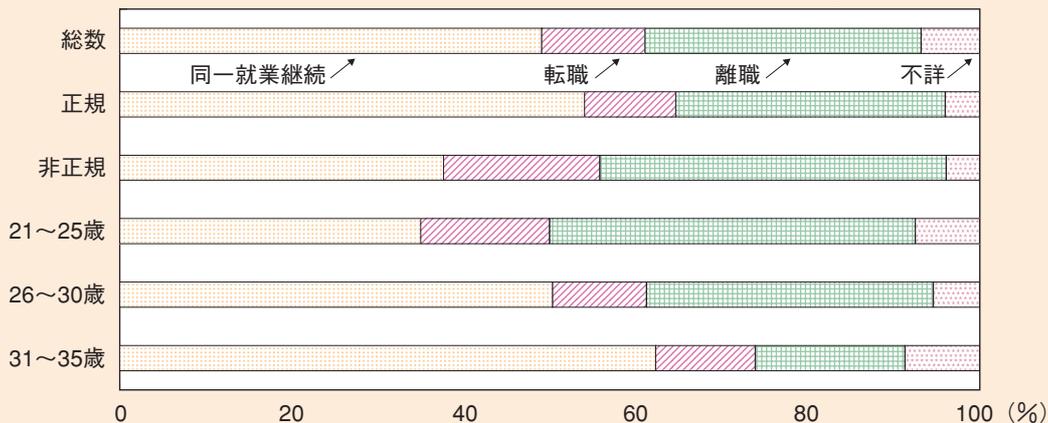
資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」(2002年)

(就業継続について)

総務省統計局「就業構造基本調査」により、女性の無業者のうち就業を希望している者の割合をみると、1977年の35.8%をピークとした後、1992年には、27.5%まで低下し、その後やや上昇傾向で推移している（付2 - (3) - 3表）。これを年齢階級別にみると、25～44歳層でおおむね6割程度と他の年齢階級と比較して高い割合となっており、当該年齢階級の潜在的な労働力をどのように活用するのかということが特に課題となる。（付2 - (3) - 4表）。

厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」により、第1回調査時に「仕事あり」と回答し、その後1年以内に結婚した女性の就業状況をみると、「同一就業継続」の割合が49.0%と最も高く、次いで「離職」が32.1%、「転職」が12.2%となっている。このことから結婚後も継続して就業している者は転職者を含めると6割以上を占めていることが分かる。これを、第1回調査時の就業形態別にみると、「同一就業継続」している割合が正規の方が非正規を大幅に上回る結果となっている。また、年齢階級別にみると、年齢が高くなるほど継続して就業している者の割合が高まっており、その一方で離職する者の割合が低下している。特に31～35歳では「同一就業継続」と「転職」を併せて、73.9%が結婚後も継続して就業している（第2 - (3) - 11図）。

第2 - (3) - 11図 過去1年間に結婚した者の就業形態別・年齢階級別の就業継続の状況



資料出所 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)

(注) 第1回調査で「仕事あり」と回答した者で、その後1年間のうちに結婚した女性の就業状況である。

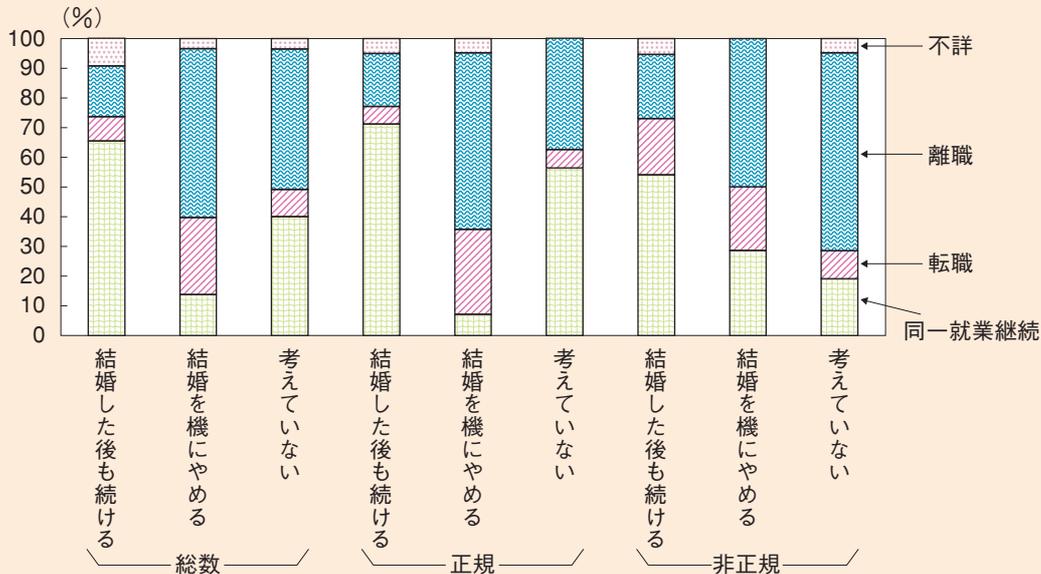
また、第1回調査時の「結婚後の就業継続意欲」別にみると、「結婚した後も仕事を続ける」意欲があった者について「同一就業継続」している割合が54.1%、「転職」している割合が18.9%となっており、また「離職」している割合が21.6%となっている。これを正規・非正規別にみると、「結婚した後も続ける」意欲があった者について「同一就業継続」している割合は、正規が71.2%、非正規が65.5%と正規が上回っており、は正規で働いている女性の方が結婚後も仕事を続けたいという意識をより実現していることが分かる（第2 - (3) - 12図）。

また、同調査により、第1回調査時に「仕事あり」と回答し、その後1年以内に出産した女性の就業状況をみると、「同一就業継続」の割合は62.1%、「離職」が28.3%となっている。

また、正規・非正規別にみると、「同一就業継続」の割合は、正規が69.1%、非正規が38.8%と正規が大幅に上回っている（第2 - (3) - 13図）。これを出生順位別にみると、「第1子出産」では53.2%、「第2子以降出産」では68.1%が同一就業継続となっており、第2子以降出産の方が継続して就業している状況であることが分かる（付2 - (3) - 5表）。一方で、子供をすでに1人以上産んでおりかつ、就業している人を対象としていることから、対象者の職場の環境が比較的就業を継続しやすい環境にあることも影響していると考えられる。

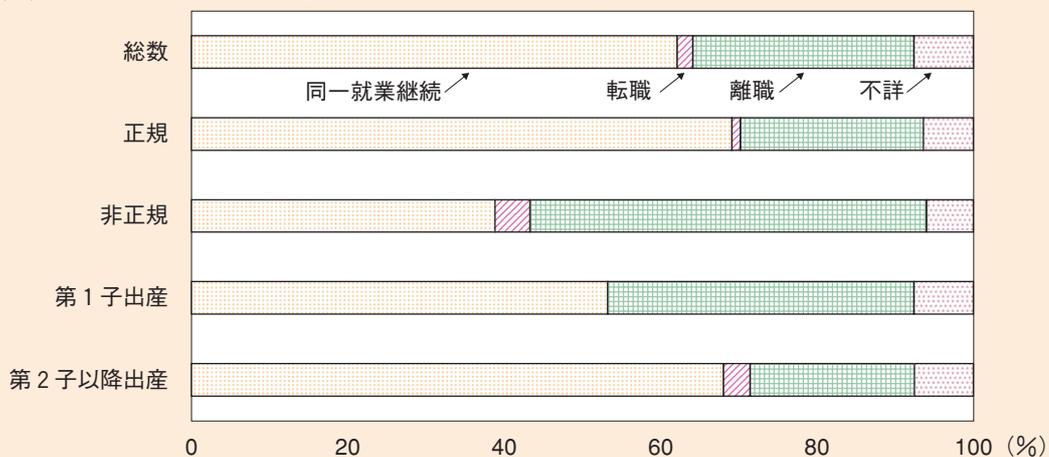
ここで、1年前の出産後の就業継続意欲別にみた就業継続の状況をみると、「出産した後も続ける」ことを希望していた者が同一の就業を継続している割合は、78.9%となっている

第2 - (3) - 12図 結婚後の就業継続意欲別にみた就業継続の状況



資料出所 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」（2003年）
 (注) 第1回調査時の結婚意欲が「絶対にしたい」「なるべくしたい」「どちらとも言えない」「あまりしたくない」のいずれかの者のみであって、仕事を持っており、その後1年間に結婚した女性の状況である。

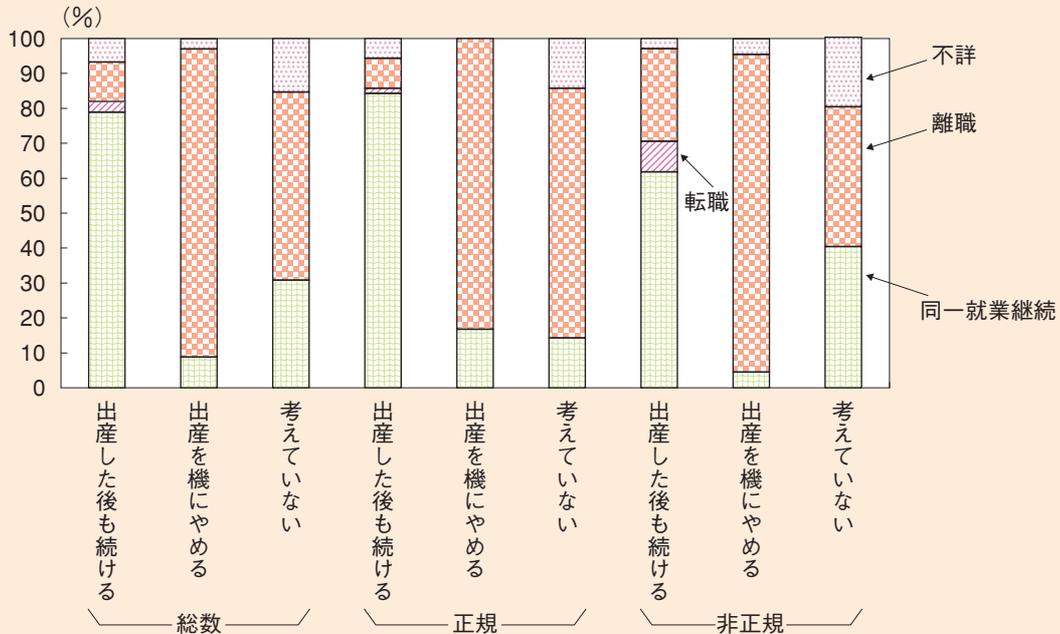
第2 - (3) - 13図 過去1年間に出産した者の就業形態別・出生順位別の就業継続の状況



資料出所 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」（2003年）
 (注) 第1回、第2回ともに双方から回答が得られている夫婦の、第1回調査で「仕事あり」と回答し、その後1年間のうちに出産した妻の就業状況である。

一方で、離職した割合は11.3%となっている。正規・非正規別にみると、「出産した後も続ける」と考えていた者が同一の就業を継続している割合は、正規が84.3%、非正規が61.8%と正規が大幅に上回っている（第2 - (3) - 14図）。このことから非正規で就業している方が就業を継続しがたい状況であるということが分かる。

第2 - (3) - 14図 出産後の就業継続意欲別にみた就業継続の状況



資料出所 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)

(注) 第1回、第2回ともに双方から回答を得られている夫婦のうち、第1回調査時の子どもをもつ意欲が「絶対に欲しい」「欲しい」「どちらとも言えない」「あまり欲しくない」のいずれかであって、仕事を持っており、その後1年間に出産した妻の状況である。

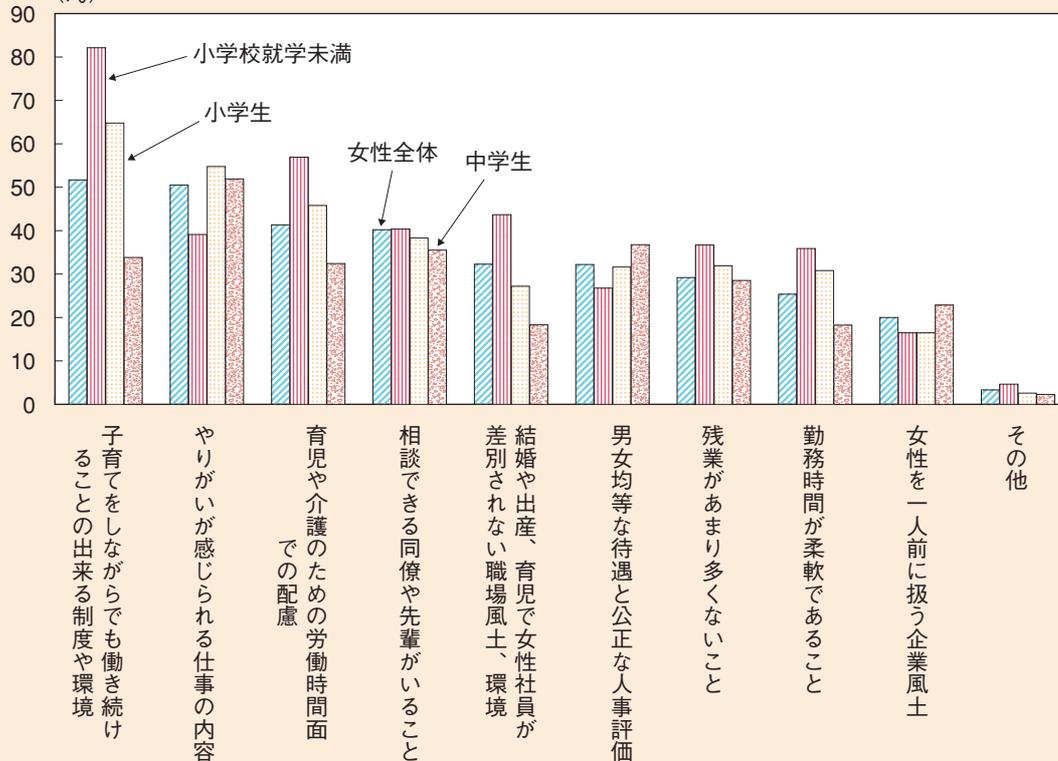
(就業継続の可能性について)

(財) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」により、今の会社で働き続ける上で必要なことをみると、女性全体では「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」が最も高く51.7%となっており、次いで「やりがいを感じられる仕事の内容」が50.5%、「育児や介護のための労働時間面での配慮」が41.3%、「相談できる同僚や先輩がいること」が40.2%、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境」が32.3%、「男女均等な待遇と公正な人事評価」が32.2%等となっている。このことから両立支援や均等待遇に関する事項が高い割合を占めていることがわかる。これを末子の状況別でみると、「子育てをしながらでも働き続けることの出来る制度や環境」としている者のうち小学校就学未満の者の割合が最も高くなっており、子供が小学生、中学生と年齢を重ねるごとにその割合は低くなっている。この傾向は、「育児や介護のための労働時間面での配慮」、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境」、「残業時間があまり多くないこと」及び「残業時間が柔軟であること」で同様に見受けられ、就業について必要とされる支援及び制度はライフステージによって異なっている（第2 - (3) - 15図）。

さらに、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」により育児のための勤務時間短縮等の措置

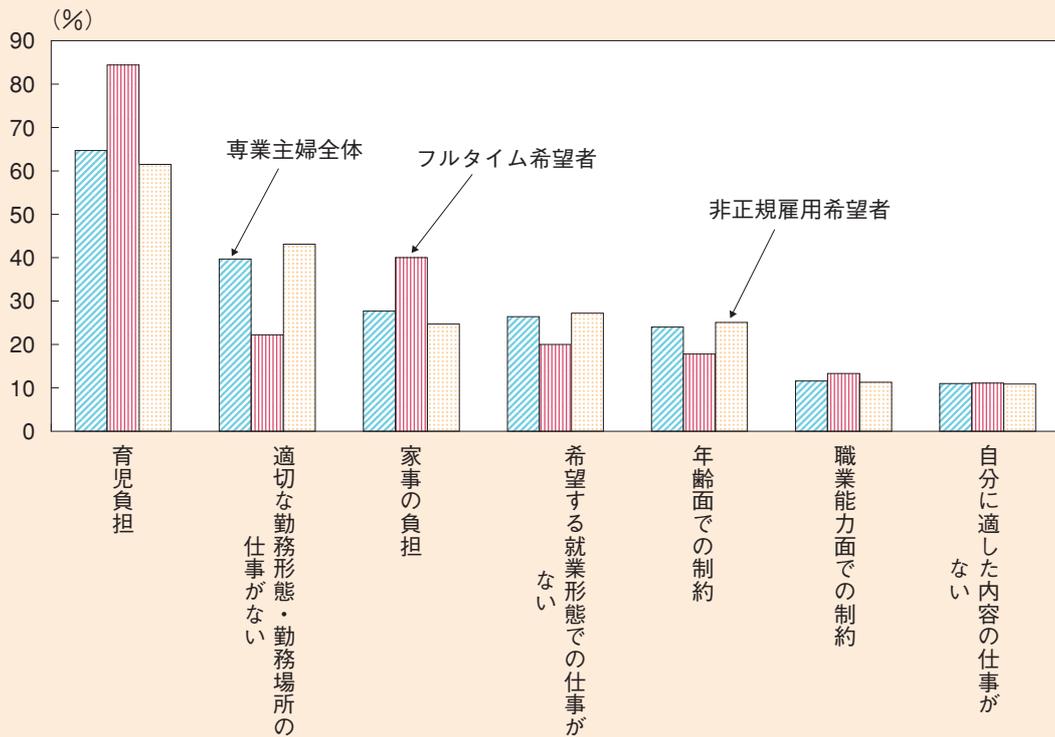
の導入状況を見ると、2002年度において「勤務時間等の措置を実施している」としている割合が全体の50%となっており、1999年度調査より10%ポイント高まっていることから両立支援について企業側も取組を進めていることが分かる（付2－（3）－6表）。また、2003年度同調査により企業の規模別に女性の育児休業取得率をみると、企業規模1,000～4,999人で82.9%、300～999人で80.1%、5000人以上で76.3%と規模が大きい企業で育児休業の取得率が高くなっている一方、100～299人で68.5%、30～99人で60.3%と規模が小さい企業での取得率が低い傾向が見られる（付2－（3）－7表）。このことから企業規模の小さい企業での両立支援策を特に進めていく必要があることが分かる。

第2－（3）－15図 末子の状況別就業継続のために必要だと思うこと（複数回答）
（%）



資料出所 (財) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2004年)

第2 - (3) - 16図 就業形態希望別専業主婦の就業阻害要因（複数回答）



資料出所 (財) 生命保険文化センター「生活設計と金融・保険に関する調査」(2003年)

(再就職の状況について)

日本労働研究機構「求職者調査」により、女性の再就職の状況をみると、再就職者割合(求職者のうち再就職者の割合)は61.4%と男性の61.3%とほぼ同じ水準となっている。しかし、これを年齢階級別にみると、女性については再就職率が30歳台で低くなっている(付2 - (3) - 8表)。

また、同調査により失業期間別構成比をみると、男女とも13~18ヶ月が最も多く、女性が51.7%、男性が51.5%となっている。一方、失業期間が19ヶ月以上をみると、男性が6.8%であるのに対して、女性が14.6%と倍以上となっており、女性の失業期間の長期化が伺える。失業期間が19ヶ月以上の女性を年齢階級別にみると、29歳以下で14.5%、30~39歳で21.0%となっており、他の年齢階級と比べて高い割合を占めていることが分かる(付2 - (3) - 9表)。このことから女性は39歳以下の層で失業期間が長期化している人の中では再就職率が高いことが分かる。

ここで、(財) 21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」により、再就職時の勤務形態を職業別にみると、正社員が39.7%であるのに対し、非正社員が53.5%と高い割合となっている(付2 - (3) - 10表)。また、総務省統計局「就業構造基本調査」により、前職が正規雇用者であった者が転職した後に正規雇用者として就業しているか、また、非正規雇用者として就業しているかについてみると、29.1%が正規雇用者として就業している一方、70.9%が非正規雇用者として就業していることが分かる(付2 - (3) - 11表)。

これを、前職の離職理由が「結婚」、「育児」であった者についてみると、正規雇用者として就業している者の割合がそれぞれ12.2%、9.2%となっており、離職理由計よりも低くなっており、結婚や育児を理由として離職した女性の再就職が困難であることが分かる。特に育児を理由として離職した者が非正規雇用者として就業している割合が90.8%と非常に高い割合となっている（再掲付2 - (3) - 11表）。

さらに、同調査により離職期間が2年以上の者についてみると、離職期間が長くなるほど正規の間で転職したものの割合は低くなり、離職期間が2年以上である者についてみると、正規の間で転職した者の割合は低くなり、14.0%であり、離職理由が「結婚」、「育児」による者も、それぞれ9.7%、8.1%となっており、いずれの場合においても離職期間計よりも長くなっており、「結婚」、「育児」を機に離職したものの離職期間が長くなる傾向が分かる（再掲付2 - (3) - 11表）。

また、(財)生命保険文化センター「生活設計と金融・保険に関する調査」により、専業主婦の就労阻害要因をみると、「育児負担」としている者の割合が20歳台、30歳台で育児負担とする割合が最も高く、特に20歳台ではおおむね9割となっている。一方で育児負担が軽くなる40歳台では年齢面での制約をあげる割合が高い（付2 - (3) - 12表）。

ここで、前出の「育児や介護と仕事の両立に関する調査」により円滑な再就職のために必要な支援策をみると、「保育施設の充実」が75.5%と最も高くなっており、次いで「仕事と子育ての両立や再就職の準備に役立つ情報の提供」が65.7%、「再就職活動（訓練などの準備活動を含む）のための一時的保育」が55.9%となっている（付2 - (3) - 14表）。このことから子育てをしながら仕事をするためには、家庭レベルでの支援だけでなく、社会全体として支援していくことが重要になる。

（仕事と家庭（特に育児面）の両立について）

このように女性の就業行動において出産及び育児が大きく影響を与えていることが分かる。ここでは、女性の就業と育児との両立の可能性について探る。

前出の(財)生命保険文化センター「生活設計と金融・保険に関する調査」により、専業主婦の就労阻害要因をみると、「育児負担」としている者の割合が最も高く、次いで「適切な勤務形態・勤務場所の仕事がない」、「家事の負担」の順になっている（第2 - (3) - 16図）。

また、(株)UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」（厚生労働省委託）により、第一子が生まれたときの働き方の変化をみると、女性では「仕事を辞める」としている割合が40.3%と最も高くなっており、「仕事を辞めたい」としている者の割合（26.5%）を大幅に上回っており、就業と育児の両立の困難さがうかがえる（付2 - (3) - 15表）。

日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」において仕事と育児の両立についてみると、約6割の女性が不満を抱いており、「うまく両立できている」と回答した割合は全体の28%にとどまっている（付2 - (3) - 16表）。次に同調査により仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策についてみると、女性の雇用者においては「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が30.6%と最も高

い割合となっており、次いで「保育所の整備」が20.6%となっている。また、同様に男性の雇用者についてみると「男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備」が37.3%と最も高く、次いで「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が21.8%となっている（付2 - (3) - 17表）。

ここで、女性雇用管理基本調査により男性の育児休業取得者割合をみると、2003年で0.44%と非常に低水準になっており、男性の育児休業の取得の困難さがうかがえる。

さらに1週間の労働時間をみると30～34歳の男性では22.7%、35～39歳の男性では24.0%が週60時間以上就業しており、他の年代よりも労働時間が長時間であり、こういった状況が男性から子供と向き合う時間を奪っていることが分かる。さらに、時系列でみると週の労働時間が60時間以上である年齢層及び週の労働時間が35時間未満である年齢層でそれぞれ当該年齢階級層において占める割合が上昇しており、労働時間が長期化している年齢層とそうでない年齢層で、二極化が進んでいることが分かる（付2 - (3) - 18表）。

こうしたことから仕事と育児の両立については男性、女性の協力は当然のことながら、企業における働き方の見直しや両立支援の取組が求められていることがわかる。例えば短時間正社員など多様な働き方の導入を目指す多様就業型ワークシェアリング等の導入が促進されることが望ましい。

3) 総括

このように女性の就業は、結婚や出産とそれに伴う企業側の雇用管理の状況に応じて大きく影響する。こういった状況においてわが国の女性、特に子育て期における就業は困難である。こういった状況下において職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てについてもしっかりと力と時間を注ぐことができるようにしていくことが必要である。

ここで、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2004年）により、仕事と家庭生活・地域活動へのかかわり方についてみると女性が女性自身について望ましいと思う姿は、「仕事と家庭生活・地域活動を両立」したいとする割合が最も高く全体の36.8%を占めている。

よって、女性の就労促進のためには家庭、地域、企業がそれぞれ連携をして育児期の勤務時間の柔軟化、短縮等ができる制度や非正規雇用者と正規雇用者の均衡処遇、再就職に対する支援等を積極的に進めていくことが求められている。