

第3章：安心でき活力ある高齢社会の構築

今後、本格的な高齢化が進行する中で、安心でき活力のある、暮らして楽しい高齢社会を構築していくためには、年金、医療、介護等の社会保障の面で人口の動態に対応できる安定して効率的な制度を構築していくとともに、これまで潜在的な能力を十分に生かせる環境が整備されていなかった高齢者と女性が意欲と能力に応じて働き、社会参加できるようなシステムを構築することで、高齢者はもちろんのこと人々が楽しく暮らせると同時に、高齢化による社会的負担の軽減にも資するようになっていくことが重要である。これから数年のうちに労働力人口と全体の人口規模の減少が実際に始まることになるが、そうなる前に、安心でき活力ある高齢社会構築への道筋を確固たるものにしていく必要がある。

Ⅰ. 安心でき、かつ効率的な社会保障制度の構築に向けた総合的検討

高齢化の進行等を踏まえ、将来世代の過重な負担を回避するとともに確実な給付を約束し、安心して信頼できる年金制度の構築を目指して、今般、国民年金法等の改正が行われたところであるが、引き続き、年金制度に関する諸問題を含め社会保障制度が将来にわたり安定した効率的なものとなるよう、年金、医療、介護などを総合的にとらえて検討することが必要である。その際、これからの人口の動態や女性・高齢者の労働力率、経済成長等の多元的な要素を総合的に勘案した永続性のある諸制度のあり方や世代間負担のあり方について国民的コンセンサスを形成し、国民にとって安心と納得のできるシステムを早急に確立していく必要がある。

また、本年4月からスタートした介護保険制度は、高齢者介護の分野において、従来の行政がサービス内容を決定して社会福祉法人等を通じて要介護者に提供するという措置制度から、利用者が必要なサービスの内容と提供者を選択するという新しい制度への転換を行うものであり、新しい高齢者福祉システムのスタートといえるものである。以下に述べるように、高齢者介護は高齢社会の「安心」の大きな柱であり、効率的な高齢者福祉システム実現のためにも、早急に新しい介護保険制度を定着させ、介護ビジネスを推進していく必要がある。

Ⅱ. 介護保険制度の定着と介護ビジネスの推進

1. 介護保険制度の定着と介護ビジネスの推進に当たっての基本的考え方

- (1) 要介護状態となっても極力自宅で自立した日常生活を送りたいという高齢者の願いと、ともに暮らす家族を支えるために社会的な支援が必要となっており、在宅介護への対応に重点を置きながら、高齢者介護サービスを必要に応じて適切かつ十分に受けられる仕組みを整えることは、これからの高齢社会における「安心」の大きな柱となる。

- (2) こうした要請に応じてスタートした介護保険制度により、利用者である要介護者が一定の条件の下でサービスを選択し、民間事業者も含めた供給側がサービスの質を競い合う市場が成立したことになる。さらに、民間事業者も含めた供給側が、介護保険給付対象サービス（以下「公的介護サービス」という。）に付加して、多様な介護関連サービスを提供し競争することにより大きな介護サービス市場として機能するものと考えられる。
- (3) 今後の高齢化の進行から、関連サービスも含めた介護サービス市場の全体としての規模はかなり大きいものになることが予想され、市場を整備して介護ビジネスを推進することは、高齢社会における「安心」を確保しながら経済の持続的成長を実現することにつながるものである。公的介護サービスが要介護者を社会的に支援する核として呼び水的に機能することで、それを補完する介護関連ビジネスが、バリアフリー住宅、生活支援雑貨、福祉機器、家事代行など多様な形態で安定的に成長し、公的介護サービスの規模を上回る新たな市場を形成するものと考えられる。
- (4) したがって、全体として介護サービス市場を大きく育てていくためにも、まず公的介護サービスを円滑に機能させ、定着させていく必要があり、介護保険制度立上げ時の混乱を最小限に抑えつつ、公的介護サービスを中心とした介護サービス提供体制の整備を進めることが緊急の課題である。そのためにも、在宅介護サービス市場の民間事業者への開放など新たに採られた措置の効果を最大限に生かすために必要な条件を整備することが重要である。
- (5) また、介護保険法の施行により、専門家による効率的な介護が一般化し、それまで介護に縛られていた家族労働力を解放するとともに、介護を理由とした離職を防止し、今後の少子高齢化による労働力減少の下で希少となる労働力の創出と所得の拡大につながることも期待される。
- (6) なお、活力があり、また、楽しい高齢社会を形成する上で、高齢者介護の問題に関して重要なことは、健康で元気な高齢者を増やし、要介護の状況に陥る高齢者の数を減らすことであることから、この観点に立って調査研究等を行い、必要な施策を講じていくことが求められる。これに伴って、高齢者の健康を維持、増進するためのビジネスが大きく育っていくことも期待される。

2. 介護サービス市場の展望

(1) 公的介護サービスの見通し

- 1) 今後の公的介護サービスに対する需要については、平成11年12月に策定された「今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向（ゴールドプラン21）」が見込んでいるように、今

後数年間は在宅サービスを中心に急速に増加することが確実である³⁰。ただし、このトレンドを所与のものとせず、長期的には、上述したように健康で元気な高齢者を増やし、要介護の状況に陥る高齢者の数を減らすよう努めることが重要である。

- 2) 公的介護サービスは保険者である市町村の判断で給付上限の拡大や対象サービスの拡大（特別給付）が可能であり、制度が定着するのに伴い、地域のニーズに基づき今後増加することも考えられる。また、給付の上限を超える部分は全額本人負担であるが、私的保険である生命保険や損害保険の介護保険の自己負担部分等を保障する商品の普及等により、さらなる需要増も考えられる。
- 3) 一方、介護保険施行前においては、公的介護サービスの担い手は主として市町村と社会福祉法人に委ねられていたことから、在宅介護についても、民間の介護サービス提供は市場の面からも担い手の面からも十分なものとなっていなかった。今後は、営利企業やNPO等多様なサービス提供主体が参入することが期待されるが、介護はサービスの継続性が重要であることから、サービス事業者の撤退等の場合においてもサービスが途切れることのないよう、地域における連携体制の確保も含め、サービス提供体制の整備に努める必要がある。
- 4) なお、現在民間事業者の参入が認められていない施設介護については、新規事業者の参入促進と事業の多様化による経営の安定の観点からは参入を認めることが望ましいが、事業者の撤退等の場合には、入所者に不測の事態を招くこととなり、多大の社会的なコストを要することから、この問題の解決方法を含めて早急に検討を進め、結論を得る必要がある。

(2) 介護関連ビジネスの見通し

- 1) 介護関連ビジネスのうち移送サービスや寝具乾燥消毒サービスや在宅配食サービス等については、市町村の独自事業として開始された経緯等もあり、公的介護サービスの特別給付または一般予算事業として行われる一方、民間事業者が行う事業への需要も波及効果として伸びることが予想される。
- 2) また、介護保険法の施行にあわせて、生命保険や家電メーカー、住宅メーカー等関連業界では、介護サービスの需要増による本業へのシナジー効果を期待して介護サービスに参入、または民間介護サービス業者と提携する動きが出ている。
- 3) 以上のような介護に近接する直接的なサービスにとどまらず、介護関連ビジネスにおいては、着脱のしやすい衣服など高齢者が使いやすい生活用品の販売、新たな福祉機器の

³⁰ ゴールドプラン 21 では、平成 16 年度における公的介護サービスの提供見込量を、一定の前提条件の下で、ホームヘルパー 35 万人、訪問看護ステーション 9,900 ヶ所などと試算している。

開発、日用品の買物など各種の家事代行など様々な商品の開発も行われており、今後介護関連ビジネスは一層多様化していくものと考えられる。介護関連ビジネスは、高齢者にやさしい街づくりや上述の健康管理・予防まで広げると公的介護サービスの規模に比べても遥かに大きな市場となる可能性があり、核としての公的サービスとともに、高齢者介護についての安心を社会的に支えていくことが期待される³¹。

- 4) さらに、地域に根差したNPOにおいては、設立の理念を生かし、創意工夫を凝らした個性あふれる関連サービスを提供することが期待され、介護関連ビジネスとともに公的介護サービスを補完して、要介護者の生活を潤いのあるものにしていくものと考えられる。

(3) ITの応用への期待

- 1) 老人福祉を中心に行われてきた介護サービスは「情報化」が遅れていたが、近年では、地域におけるサービス利用者に係る情報の共有化や提供されるサービスの利用者に対する情報提供など地域内での情報化も進められつつある。また、特別養護老人ホーム等の施設内での入所者処遇管理システムなども開発されつつある。
- 2) 介護保険制度における要介護者とサービス事業者間の連絡調整等、各種サービスのコーディネート役が期待される介護支援専門員（ケアマネージャー）は、給付管理票や介護給付費請求書等の作成も行うこととされている。このような事務的作業についてITを活用し事務の省力化を図ることで、要介護者のフォローやサービス事業者についての情報収集に充てる時間を増やすことが可能になる。
- 3) 現在、各産業分野においてITを取り入れたイノベーションが急速に進みつつあるが、介護関連ビジネスにおいても、以下のような事業が実用化されつつあり、労働集約的な介護サービスの現場においても生産性の向上に向けた取組が始まっている。
(例) ア. インターネットを活用した介護報酬請求書作成事務の効率化
イ. 各介護ヘルパーに携帯端末を持たせることでその稼働状態を把握するシステム
ウ. 介護サービスを受ける高齢者の体温、血圧等の健康データを通信回線等で訪問看護ステーション等に送信し集積する健康管理システム
- 4) PHSシステムを活用した徘徊老人の探索・保護システム、通信技術を応用した遠隔医療システム等、介護の周辺分野においてもITの応用が進められつつある。

³¹ ニッセイ基礎研究所の推計によると、2000年に84兆円の規模である介護関連市場が、2020年には19.5兆円に成長するとしている。また、産業構造審議会総合部会21世紀経済産業政策検討小委員会では、2025年の高齢社会産業（レジャー、家事代行サービス、健康づくり、在宅介護ビジネス等）の市場規模を112～155兆円程度と展望している。（「21世紀経済産業政策の課題と展望～競争力ある多参加社会の形成に向けて～」（2000年3月））

5) 既存のITの応用から要介護高齢者等によるインターネットを用いた注文、配達等が考えられるが、今後、高齢者のみの世帯のさらなる増加が見込まれる中、IT革新の成果により、例えば24時間対応の遠隔型健康監視システムの実現など大きな可能性を秘めており、IT革新とその介護分野への応用が期待される。

3. 介護サービス市場整備の政策課題

今後の高齢社会において、生活に安心を与えるためには、要介護状態になった際に、核としての公的介護サービスが家庭生活を支援できる体制を整えるとともに、さらに要介護者の希望に応じて介護関連の各種サービスを利用できるようにすることが重要である。

こうした介護関連サービスは核となる公的介護サービスに付加されることにより、家庭における介護をより快適なものにしていくものであり、価格競争に基づく市場メカニズムを中心にサービスが提供されることになる。

この介護関連サービス市場を成長させていくためには、公的介護保険制度を順調に運営し、公的介護サービスへの信頼性を高めていく必要があり、高齢者介護サービスを適切かつ十分に受けられる体制の整備を図ることが求められる。また、サービスの量的な整備とともに質の確保が重要であり、制度の運用状況等を踏まえつつ、要介護者に選択の余地が少ない場合におけるサービスの質の確保のあり方について検討することも必要と考えられる。

介護保険法施行前には、サービスの供給不足などを懸念する報道もあったが、「保険あって介護なし」の状態に陥らないように、需要と供給が適切にマッチングできるようサービス提供体制の整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

その際には、労働集約的な介護サービスが次のような特性を有していることに十分留意し、効率とサービスの質とをバランスさせることが重要である。

- ア. サービス評価において、利用者の主観が強く働き、評価結果における個人差が大きく、また、サービスの技術面よりも感情面が評価される傾向があること。
- イ. 訪問系の在宅介護サービスの場合、サービス提供者はその世帯の家族構成、生活の様子等を把握できるので、プライバシーの保護も課題となること。
- ウ. サービスの需要者が日常生活上、介護サービスを利用せざるを得ないという立場から、提供されるサービスについて異議を唱えにくい場合等もあることから、消費者保護の面からもサービスの適切な実施を確保する必要があること。
- エ. 要介護者の生命・健康に関わるサービスであり、かつ、その提供が第三者の目の届きにくい場所で行われることもあることから、サービス提供者には一定の知識や技術に加え、高い倫理性が求められること。

(1) 介護要員の確保

措置制度下の介護サービスはサービス提供者間の競争がなかったが、新制度下においては、サービス提供者は市場において、サービスを選択する利用者の量的・質的ニーズに応えるという競争下に置かれる。したがって、介護サービスに参入する事業者がホームヘル

パーなどの良質な人材を確保できるようにすることがサービス提供体制の整備を図る上で最も大きな課題である。

そのために、

ア. 対人サービスという介護の特性にかんがみ、サービスの質の向上を念頭に、ホームヘルパー等介護要員の養成課程の充実と関係者による自主的な職業倫理規程の作成

イ. 早朝、深夜における在宅介護サービスの普及等の状況を踏まえ、夜勤等を行う介護要員の負担を過剰なものにしない観点に立った魅力ある職場づくり

・適切な職員処遇の確保、職場環境の整備

・保育サービスの提供・充実など介護要員の就労支援

等の措置を積極的に講じる必要がある。

(2) 利用者本位の仕組みの整備

公的介護サービスについては、行政による措置制度から契約によるサービス購入の制度に移行する中、多様なサービス提供主体が参入することで、介護サービスの質が問題になることも想定されるため、要介護者が適切に介護サービスを選択し、利用できるための環境づくりを進める必要がある。

ケアプランの作成とその適切な遂行を管理することが期待されるケアマネージャーについては、今後、その中立・公正性を確保し、利用者の立場に立った業務がなされるようその機能を強化していく必要がある。ケアマネージャーが主体的に活動することで、消費者である要介護者のニーズの汲み上げ、介護サービス事業者におけるケアプランの実施状況の把握、さらには事業者のサービスの質を見極めた上での利用者への客観的な情報提供が可能になることから、要介護者にサービスが選択される介護保険の仕組みと相まって、事業者間の競争が促進されることが期待される。

さらに、以下の項目については、介護保険制度の円滑な運営を推進する観点から、弱い立場にある介護サービス利用者が不利益を蒙ることなく、安心して各種の介護サービスを利用できる環境を作り上げることが、老後の安心を与え、制度運営の安定にも資すると考えられるので、早急に仕組みを確立し、適切な実施を確保することが求められる。

ア. 利用者の選択に資するような介護サービスを公平に評価する仕組み

イ. 利用者が自分自身のニーズに合った介護サービスを選択するための公的機関等による情報提供の仕組み

ウ. 利用者の苦情等に適切に対応し、事業者に対し適切な対処を促す仕組み

エ. 提供されるサービス内容等を利用者に書面交付する仕組み

(3) 新規参入促進のための事業者への支援

介護保険制度の円滑な運営にはサービス提供体制の確保が必要であるが、法施行前においては民間事業者の介護サービスへの参入の余地が乏しかったため、十分な事業者が育成されているとは言えない。このため、早急に民間事業者の新規参入を促進する必要があり、様々な支援体制を講じていく必要がある。

そのために、

ア. 事業者に対する介護サービスを展開する上で参考になる情報の提供

イ. 民間事業者に対する公的機関による資金的な支援

ウ. 新規参入マニュアルの普及等新規参入希望者に対する相談、援助

等の措置を積極的に講じる必要がある。

特に、事業者の参入が期待できない離島等については、在宅介護サービスの確保を図るため、給付の特例制度を活用することによりNPO等の参入を推進する必要がある。

Ⅲ. 少子高齢・人口減少社会における高齢者と女性の能力発揮システムの構築

1. 基本的考え方

(1) これからの我が国経済社会においては、年齢・性別にかかわらず個人が意欲と能力に応じて社会に参画していく条件を整備していくことが重要である。

(2) また、今後、我が国においては、2000年から2015年までに65歳以上の人口は約1000万人増加し、総人口の約4人に1人が65歳以上の高齢者になることが見込まれる。そうした中で、労働力人口は2005年ごろをピークに減少していくとともに、労働力の高齢化が大幅に進むと見込まれている。このような少子高齢・人口減少社会の中で我が国経済が持続的に発展していくためにも、働く意欲と能力のある高齢者と女性がその能力を積極的に発揮し、様々な形で社会に貢献していくというシステムに抜本的に変えていく必要がある。

(3) さらに、働く意欲と能力のある高齢者と女性の能力が最大限に発揮できる環境を整備していくことは、結果的には総人口の中で働く人の割合を高めることになり、高齢化のもたらす我が国経済への負担の軽減に資することにつながる。高齢化が急速に進行する中で労働力人口が減少に転じる前に、こうした方向での新しい能力発揮システムが有効に機能するようにしておくことが望まれる。

2. 今後の方向性

今後の方向としては、上記の基本的考え方に沿って、1)働く意欲と能力のある高齢者が、個人の能力を十分に発揮できるよう、「年齢にとらわれず社会で活躍することのできる能力発揮システム」を確立すること、2)今後、ピラミッド型人口構成を前提とした従来の年功賃金・処遇制度を伴った長期継続雇用システムの維持が困難となり、一つの企業による長期的な雇用保障から労働移動を前提として社会全体で雇用を確保していくシステムへと移行することが必要と見込まれることから、「生涯にわたって能力を高めながら円滑な労働移動が図れる能力発揮システム」を確立すること、さらに、3)働く意欲と能力のある女性が「性別にとらわれず社会で活躍することのできる能力発揮システム」を確立することである。

3. 能力発揮システムの構築に向けての方策

(1) 年齢にとらわれない高齢者の能力発揮

意欲と能力のある高齢者が雇用を始めとして様々な形態により社会に参加し、年齢に関わりなく能力を活かすことのできる仕組みを構築していくことが必要である。

高齢者雇用の現状をみると、60歳以上定年制が法制化されているものの、65歳までの希望者全員の雇用を確保する制度を有する企業は約2割に止まっている。今後、2001年度以降に年金の支給開始年齢が引上げられることを考えると、働く意欲と能力のある高齢者に

ついて定年の引上げ、継続雇用制度の導入等により何らかの形で65歳までの雇用の確保が図られるとともに、離職した場合であっても高齢者の再就職が円滑に促進されるよう努めていく必要がある。また、長期継続雇用等特定の雇用システムを有利とする制度を中立的なものに見直していく必要がある。

さらに、高齢期になれば、就業意識が多様化するとともに、体力面でも個人差が大きくなることから、短時間勤務や隔日勤務を希望したり、在宅勤務を希望するなど多様な働き方を希望する労働者が増加してくることを踏まえ、高齢者に対してフルタイム、パートタイム、任意就業といった様々な雇用・就業機会やテレワーク等の高齢者の体力に適した作業形態や勤務形態を提供していくことが必要である。このため、ミレニウム・プロジェクト等において勤務・作業形態のあり方等を解明するため、高齢者の作業適性・高齢者対応機器の設計のための調査や体力等の測定を行うとともに、実際の現場における職場環境の改善や高齢者が安全で健康に働くことのできる職場のあり方、高齢者の能力開発のあり方についても研究を行い、高齢者に適した職域の開発等雇用機会の確保を行っていくことが重要である。この場合、年齢にとらわれずに働くという観点や職業生涯で培った能力を高齢期においても発揮していくという観点からは、高齢者の起業・創業やNPO・ボランティアへの参画も一つの形態であり、一層の支援が求められる。

また、実際に高齢者が、通勤し、生活し、社会参加することを容易にするためには、「歩いて暮らせる街づくり」の推進や歩行空間、公共空間のバリアフリー化の徹底とあわせて、音声等により高齢者に目的の施設までの経路を誘導するなどIT技術を活用した歩行者等へのバリアフリー情報の提供により、高齢者が活動しやすい街づくりを推進することもあわせて必要である。

このように、65歳までの安定した雇用の機会の確保を図るとともに、様々な形態での高齢者の就業や社会参加ができる環境を整えることにより、70歳程度まで働くことを選べる社会を実現することも可能となろう。

(2) エンployアビリティの向上と労働移動しやすい労働市場の整備

少子高齢化の進行や経済構造の変化により、従来の年功賃金・処遇制度を前提とした長期雇用システムの維持が困難となり、一つの企業による雇用保障が困難となることが予想される。したがって、今後、高齢期においても意欲と能力を十分に発揮することができるようにするためには、生涯にわたる労働者の主体的な職業能力の開発、向上を積極的に支援し、エンployアビリティ（就業能力）の向上を図るとともに、労働移動しやすい労働市場を整備することにより、高齢期に至る前から労働者が多様な選択ができる仕組みを構築していくことが求められる。

1) 情報提供機能の強化

産業構造の変化や情報化の進展等による業務内容の変化や個人の就業意識や就業形態の多様化等により労働市場が構造的に変化する状況においては、労働市場におけるミスマッチの解消が円滑な労働移動のための重要な課題となる。

このため、職業紹介事業や労働者派遣事業による労働力の適切な調整機能の確保を図るとともに、インターネット等を利用した情報提供・職業紹介は、求人・求職活動に伴うコ

ストを低下させるとともに、労働市場の範囲を拡大し、ミスマッチの解消に大きな役割を果たすことが期待されることから、求職者の個人情報保護等に配慮しつつ、官民ともにインターネット等を通じた情報提供を積極的に行っていくとともに、職業紹介事業におけるインターネットの活用について検討を行っていく必要がある。

なお、特に高齢者への情報提供に当たっては、フルタイム、パートタイム等様々な雇用・就業機会を提供できるよう高齢者の特性やニーズに配慮したきめ細かな対応が重要である。

2) 能力開発

これまでは、長期雇用を前提として企業内で OJT を中心とした能力開発を行い、職業生涯を通じてその企業に貢献していくという長期間で賃金と貢献度をバランスさせる制度が一般的であったが、少子高齢化や経済構造の変化が進展すると、雇用者全員に対して長期雇用を維持することが困難となり、中途採用等の多様な雇用形態により企業の求める人材を確保することが増えていくことが予想される。

その結果、企業において長期的視野に立って従業員全員に対して能力開発を行うことが、従来に比べて減少していく可能性がある。このような状況の下では、労働者が企業外でも通用する能力を開発し、エンプロイアビリティを向上させていくことが重要となるため、教育訓練給付制度の充実や貸付制度の効果的な活用についての検討等により労働者が生涯にわたって主体的に職業能力の開発、向上に取り組むことに対する支援を拡充していくことが重要である。

また、ミレニウム・プロジェクトの成果等を踏まえ、高齢者の特性に配慮した効果的な職業能力開発を行っていくことが必要である。

3) 個人の能力が適正に評価されるようなルールづくりを含めた労働市場の整備

今後、労働移動が増加していくことが見込まれるが、労働市場が円滑に機能するためには、年齢や性にかかわらず個人の能力が適正に評価される労働市場を整備していく必要がある。

このため、今後、性差別禁止に向けた取組を一層推進するとともに、募集、採用時の年齢制限のような年齢による一律な取扱いを抜本的に改めるため、年齢差別禁止という考え方についても、個人の能力、貢献度に応じた賃金・処遇等年齢にとらわれずに働く社会実現の前提条件や様々な制度に与える影響を考慮しつつ検討していくことが求められる。

なお、労働移動の活発化により、今後、失業の頻度が従来よりも高まる可能性があることから、今後の労働移動におけるセーフティネットのあり方等について検討していくことが重要である。

(3) 男女共同参画の推進

これからは、性別にかかわらず働く意欲と能力のある者が社会に参画していくことが重要であり、男女とも仕事と家庭の両立を容易にするような雇用環境を整備していくことが必要である。

そのためには、まず、家庭や職場における固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正を図ることが求められる。このような観点から、家事や子育てへの男女共同参画に

向けての広報・啓発を推進するとともに、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及・定着を図る必要がある。

また、男女とも育児・介護休業が取りやすく、職場に復帰しやすい環境の整備、職場の風土の改革を図ることが重要である。併せて、育児・介護休業を取得せずに働き続けようとする労働者や、育児・介護休業から復帰した労働者の働き方として、在宅勤務等の柔軟な勤務形態や、育児・介護に配慮した勤務時間の短縮等多様な選択肢を認めていき、男女ともに仕事と家庭の両立が図れるよう支援していくことが必要である。また、出産・育児や家族の介護のためにいったん離職した労働者であっても能力を活かして円滑に再就職ができるよう、各種の学習機会や情報の提供を行っていくことが必要である。

さらに、子育てをしながら働く労働者に対し、多様な保育サービスの整備等を推進するとともに、パートタイム労働については、子育て期間の女性も含めてライフスタイル等に応じた選択が可能となるよう就業の実態、フルタイム労働者との均衡等を考慮したパートタイム労働者の適正な労働条件の確保等を図る必要がある。

この他、企業の人事管理の能力主義への変更とともに性別にとらわれない人材活用が不可欠となっており、男女労働者が均等な機会及び待遇によりそれぞれの能力を発揮していくことが重要であることから、男女雇用機会均等法の趣旨・目的の積極的な周知を行うとともに、個別紛争が生じた場合には、同法の規定に沿って紛争の迅速かつ円滑な解決を図る必要がある。

また、女性の活用の状況を客観的に把握し、男女の活用状況にアンバランスがある場合には、男女の事実上の格差を解消するための企業の積極的な取り組み（ポジティブアクション）を促進していくことが重要である。

なお、女性の就業を始めとする個人のライフスタイルの選択に中立的な社会制度を構築していくため、社会保障や税等の諸制度・慣行について、総合的に検討する必要がある。