

第3節 分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

「就業・所得」分野について、高齢社会対策大綱は、次のような方針を示している。

高齢化が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、高齢者がその知識と経験をいかして経済社会の担い手として活躍することができるよう、雇用・就業環境の整備を図る。

特に、労働力人口の構成の高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、原則として希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保を図る。

勤労者が、職業生活と家庭や地域での生活とを両立させつつ、職業生活の全期間を通じて能力を有効に発揮することができるよう、職業能力の開発、労働時間の短縮、雇用の分野におけ

る男女の均等な機会及び待遇の一層の確保、育児・介護休業制度の普及などの施策を推進する。

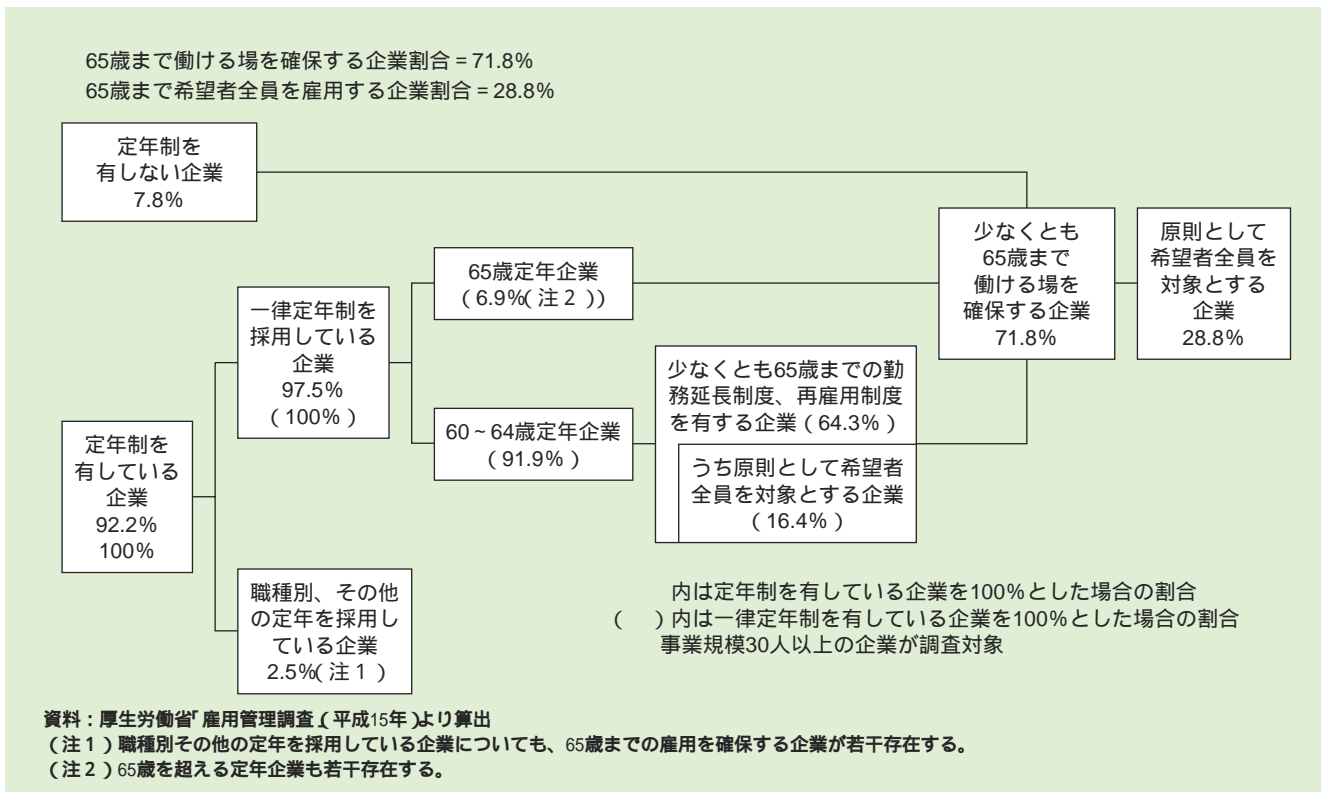
職業生活からの引退後の所得については、国民の社会的連帯を基盤とする公的年金を中心とし、これに職域や個人の自助努力による企業年金、退職金、個人年金等の個人資産を適切に組み合わせて、その確保を図る。

(1) 高齢者の雇用・就業の機会の確保

ア 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

少なくとも65歳までの雇用の場を確保する企業の割合は、平成15年1月現在で71.8%と高い割合を示しているが、希望者全員を対象として65歳までの雇用の確保する企業の割合は

図2-3-1 65歳までの雇用の確保する企業割合



28.8%にとどまっている（図2 - 3 - 1）。

このような状況を踏まえ、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づき、希望者全員の65歳までの雇用の確保を推進するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進を図っている。

第159回国会には、少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも65歳までは働き続けることができるようにするため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用の確保、中高年齢者の再就職の促進等を内容とする高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案を提出した。

公共職業安定所においては、事業主に対して、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の指導を行い、その際は、都道府県高齢者雇用開発協会の高齢者雇用アドバイザーが同行又はフォローアップ相談を行うなど、各都道府県労働局と同協会とが密接な連携を図り、効果的かつ効率的な指導・援助等を実施している。

また、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を行った事業主に対しては、継続雇用定着促進助成金の支給を行っている（表2 - 3 - 2）。

さらに、平成15年度からは、行政・経済団体・労働団体など関係機関の連携の下、各都道府県下の主要な事業主団体の傘下企業を対象として集団指導・助言を行う「65歳継続雇用達成事業」を実施している。

なお、（財）高齢者雇用開発協会の事務・事業のうち、高齢者の雇用促進に向けた事業主に対する相談・援助業務及び助成金支給業務等については、平成15年10月1日から独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に移管した。

公務部門においては、国家公務員及び地方公務員の定年退職者等を対象として、フルタイム又は短時間の勤務形態による65歳までの在職（上限年齢については、満額年金の支給開始年齢に合わせて3年に1歳ずつ引上げ）を可能とする再任用制度の活用を基本としながら、高齢者雇用を推進している。

イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

中高年齢者をめぐる雇用情勢は、高い失業率や低い求人倍率にみられるように依然として厳しく、中高年齢者はいったん離職すると再就職は厳しい状況にある（図2 - 3 - 3）。

表2 - 3 - 2 高齢者雇用関係助成金制度の概要

高 齢 者 雇 用 関 係 助 成 金	
継続雇用定着促進助成金	・ 61歳以上の年齢への定年延長等を実施した場合、又は希望者全員を65歳以上まで雇用する継続雇用制度(再雇用等)を設けた場合のほか、60歳以上65歳未満の者の雇用率が15%を超えている事業主に対して助成
在職者求職活動支援助成金	・ 定年解雇等により離職が予定されている中高年齢者のうち離職後再就職を希望する者に対して、求職活動のための休暇を与えた事業主、民間の再就職支援会社を活用し、当該中高年齢者の再就職を実現した事業主、再就職のための支援体制を整備した中小企業事業主団体の長及び当該中高年齢者を雇い入れた事業主に対して助成
移動高齢者等雇用安定助成金	・ グループ内企業から送り出される中高年齢者を受け入れ、61歳以降の雇用を確保する事業主に対して助成
中高年齢者試行雇用奨励金	・ 中高年齢求職者を短期間の試行雇用として受け入れる事業主に対して助成
高齢者等共同就業機会創出助成金	・ 45歳以上の中高年齢者3人以上が共同で新たに法人を設立して事業を開始し労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の場を創出する場合に助成
特定求職者雇用開発助成金	・ 60歳以上65歳未満の求職者を公共職業安定所又は無料・有料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成

資料：厚生労働省

このため、公共職業安定所を中心に、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓の実施、求人における年齢制限の緩和に向けた指導・啓発等を行っている。

また、定年、解雇等により離職を余儀なくされる中高年齢者の円滑な再就職の促進を図るため、事業主に対し再就職援助計画の作成要請を行い、再就職援助措置の実施を促すとともに、一定の再就職援助措置を講じた事業主に対して助成する在職者求職活動支援助成金の支給及び企業グループ内の中高年齢者を受け入れる事業主に対して助成する移動中高年齢者等雇用安定助成金の支給を行っている。

このほか、地方公共団体と協同して、高年齢者職業相談室を地方公共団体の庁舎施設内等に設置・運営し、地方公共団体が行う生活相談との密接な連携を図りつつ、高年齢者を対象とした職業相談、職業紹介や求人者に対する雇用相

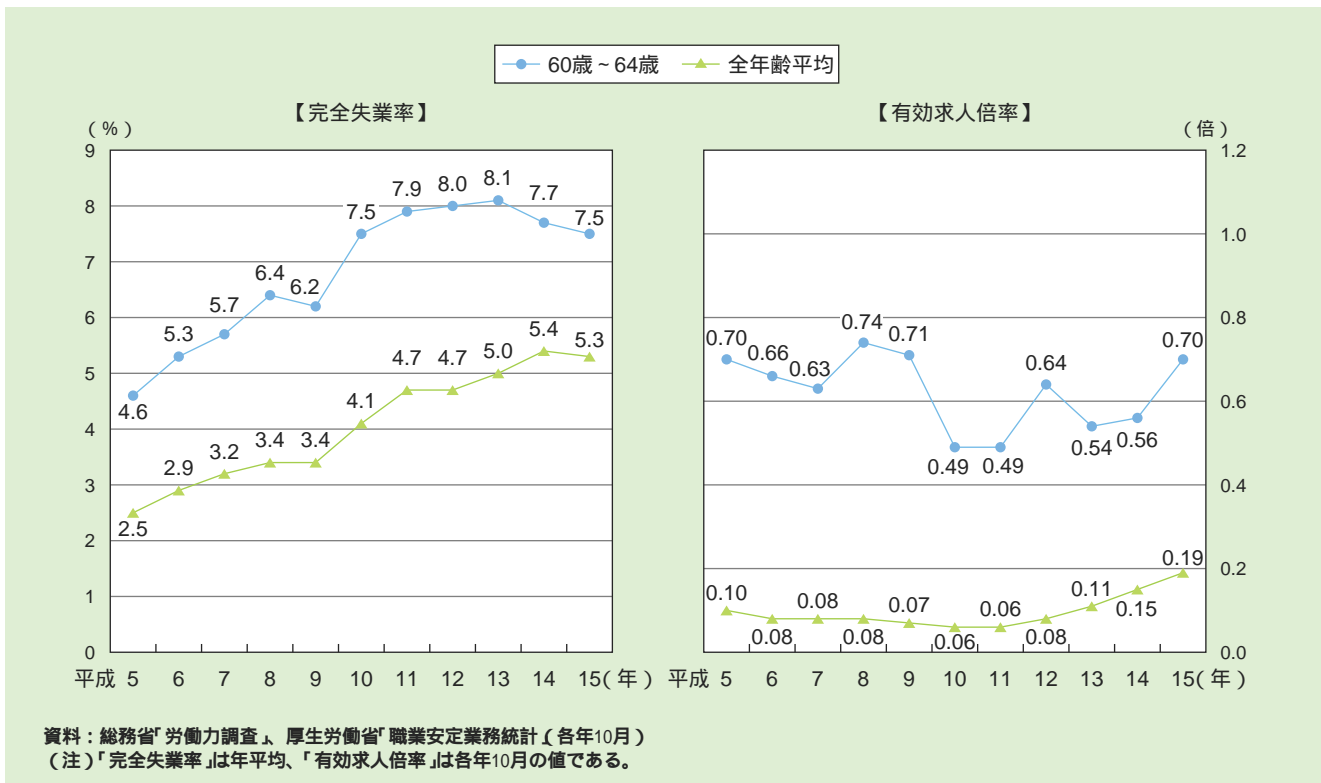
談等を行っている。

さらに、平成15年度からは、世帯主など特に再就職の緊急性が高い中高年齢者について、試行雇用を通じて常用雇用への移行を図ることを目的とした中高年齢者試行雇用事業や、中高年齢長期失業者に対して、民間のノウハウを活用した就職支援セミナー、カウンセリングの実施、求職者同士の経験交流等による再就職支援を実施している。

高齢期雇用就業支援コーナーにおいては、高齢者が自己の能力に関する認識を深めるとともに、高齢期においても希望と能力に応じて多様な働き方を選択し、その実現に向けて必要なキャリア・技能の向上を図っていくため、職業生活設計に関する相談・援助を行っている。

なお、高齢期雇用就業支援コーナーの業務については、平成15年10月1日から、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において実施している。

図2-3-3 完全失業率・有効求人倍率の推移



ウ 多様な形態による雇用・就業機会の確保

高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業に対するニーズも多様化することから、これらに対応した雇用・就業機会を確保していくことが重要である。

このため、社会に参加、貢献したいと希望する者に対しては、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就業機会を提供するシルバー人材センター事業の推進を図るとともに、平成15年度からは、新たにシルバー人材センターの会員による乳幼児の世話や保育施設への送迎などの育児支援等を行う子育て支援事業を実施し

ている（15年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,790団体、会員数は約73万人）。

シルバー人材センター連合では、事業主団体と公共職業安定機関との協力の下、技能講習、合同面接会等を一体的に行うシニアワークプログラム事業を実施している。

また、厚生労働大臣の指定を受けた高年齢者職業経験活用センターにおいては、キャリア、技能を持った60歳以上の高齢者に対して短期的な雇用による就業機会を確保、提供し、人材を必要としている企業に適切な人材を派遣・紹介を行っている（図2-3-4）。

さらに今後の少子高齢化の進展に備える観点

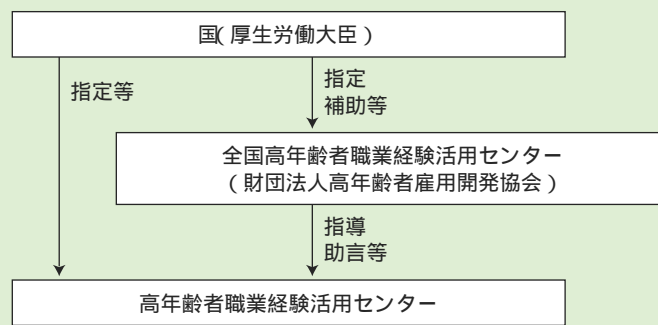
図2-3-4 高年齢者職業経験活用センターの概要

60歳以上の高年齢者に対し、その職業経験を通じて得られた知識及び技能の活用を図ることができる短期的な雇用による就業（職業経験活用就業）の機会を提供することを目的として設立

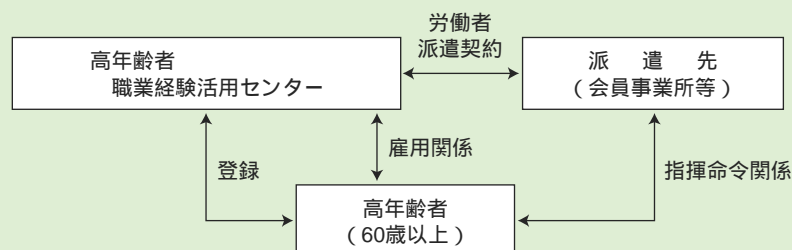
業務の内容

- 労働者派遣（厚生労働大臣の許可）
- 無料職業紹介（厚生労働大臣への届け出）
- 職業経験活用就業に関する講習
- 職業生活に関する相談・助言
- 職業経験活用就業に関する啓発等

高年齢者職業経験活用センターの概念図



高年齢者職業経験活用センターが行う労働者派遣事業の概念図



資料：厚生労働省

シルバー人材センターが運営する託児所



から、女性や高齢者の雇用及び多様な産業の創出を図るために、女性や高齢者が中心となった市民活動等のビジネス化を後押しするためのモデル事業を平成14年度から実施し、15年度においては、公募により17モデル（14年度実績13モデル）を採択し、ビジネスの立ち上げを支援した。また、そのモデルの普及のための成果発表会を実施した。

エ 起業の支援

本格的な少子高齢化社会の到来を目前にして、我が国の経済活力の維持・向上を図っていくためには、高齢者起業家による創業・起業を促進していくことが極めて重要である。

このため、中小企業金融公庫及び国民生活金融公庫を通じた、優遇金利適用や担保徴求免除の特例などを旨とする融資制度により、高齢者による創業・起業の支援を行っている。

また、新事業創出促進法（平成10年法律第152号）の一部改正による、商法上の最低資本金規制（株式会社1,000万円、有限会社300万円）の特例措置を実施することにより、会社設立のためのハードルを引き下げるなど、高齢者による創業・起業環境の整備を行っている。

また、45歳以上の中高年齢者が共同で事業を開始し中高年労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、当該事

業の開始に係る経費の一部を助成することにより、それまでの就業による職業経験をいかして起業しようとする中高年齢者を支援している。

オ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

平成13年10月に施行された改正雇用対策法（昭和41年法律第132号）に、募集・採用時の年齢制限緩和の努力義務が規定されたことを踏まえ、事業主への周知啓発に努めている。

また、平成15年1月には、公共職業安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合を17年度に30%とする目標を設定した。

この目標の達成に向け、国民一般に対する求人年齢制限緩和の理解の浸透を図るため、年齢不問求人の割合の低い都市部を中心にポスターや電車等の広告を利用した集中的な周知広報、商工会議所等の経営指導員等を活用した個別の企業が抱える問題に応じた助言、援助、

公共職業安定所の求人受理時において、パンフレット等を用いた求人年齢制限緩和についての個別事業主に対する勧奨・指導等、総合的かつ計画的な取組を実施した。

さらに、第159回国会に提出した高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案においては、労働者の募集・採用に当たって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の明示を求めることとしている。

(2) 勤労者の生涯を通じた能力の発揮

ア 勤労者の職業生活の全期間を通じた能力の開発

勤労者が生涯を通じて職業能力を有効に発揮するには、職業生活を通じて自発的に能力開発を行うことができるようにすることが重要である。

高齢者雇用への取組

兵庫県加美町で、OA・精密機器用特殊材料などの開発・製造をしている(株)アイ・エス・ティ・加美では、定年退職者や元自営業者、主婦など、様々な経歴を持つ高齢者が、若手や熟練の作業員に混じって、生き生きと働く姿が見られる。

「仕事による社会貢献と余暇の充実を通じて、生きがいのある第二の人生を歩んで欲しい」と、同社では平成12年に「G S L」(Greatly Satisfying Life：素晴らしい人生)と呼ばれるプロジェクトを立ち上げ、60～65歳の地域の高齢者を、週5日、1日4時間、午前・午後の交代制で雇用している。

いわゆるワークシェアリングのかたちを採ったのは、作業による心身への負担に配慮するとともに、趣味や娯楽などの時間にも、ゆとりを持ってもらうねらいだ。

就業前後の空いた時間には、仕事仲間との交流を楽しんでもらおうと、工場近くの民家を借り上げ、余暇施設として開放する取組も行っている(G S L会館)。

会館の利用者に話を聞いてみると、「60歳を過ぎても、決まった時間に気軽に働けることがとても嬉しいです。この会館では、皆で食卓を囲んだり、手芸や囲碁などをして、自宅や友人の家にいるような感じでくつろいでいます。」と、満足気な様子だ。

もともと同社では、熟練工に依存しない生産体制の確立を目指し、「誰にでも、簡単に、正確にできる」をテーマに作業の簡素化や省力化に努めてきたが、こうした取組が、作業経験のない高齢者でも積極的に雇用していける下地となっている。

現在、G S Lによる雇用者数は30名(全従業員数150名)であるが、今後も、高齢者にも安心して働ける作業を増やし、すべての生産作業がだれにでもできるようにすることを工場の目標とし、G S Lを伸ばしていきたいとしている。

(平成15年度高年齢者雇用開発コンテスト
厚生労働大臣賞最優秀賞受賞)



平成13年5月に「第7次職業能力開発基本計画」(計画期間：13～17年度)が策定され、職業能力のミスマッチの拡大に対応する観点から、労働市場が的確に機能するためのインフラストラクチャーの整備等を推進することとしたところであるが、15年度は同計画を踏まえ、雇用・能力開発機構都道府県センターにおけるキャリア形成支援コーナーの運営、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成、個々の労働者のキャリア形成を支援する事業主に対して、キャリア形成促進助成金の支給等を行った。

また、教育訓練給付制度の講座指定の見直し、大学・大学院等における委託訓練の実施を含む公共職業訓練の推進等、多様な教育訓練機会の確保、創出に努めるとともに、適切な職業能力評価基準の策定や、職業能力に関する情報収集・提供システム等の構築に向け研究を推進した。

公共職業訓練においても、中高齢者向けの訓練を実施している。

イ ゆとりある職業生活の実現等

勤労者が、職業生活と家庭や地域での生活とを調和させつつ、生涯にわたって能力を有効に発揮するには、労働時間の短縮が重要である。このため、政府目標である「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」に向け、年次有給休暇の取得促進と所定外労働の削減に重点を置いた取組を行っている(平成14年度労働者一人平均年間総実労働時間1,841時間)。

また、職業生活の節目節目に職務から一定期間離れ、心身のリフレッシュを図り、自己啓発、人生の再設計等を行うことにより、職場、家庭、地域社会でのバランスのとれた生活を実現することができるよう、リフレッシュ休暇制度の普及促進を中心とする勤労者リフレッシュ対策を

推進している。

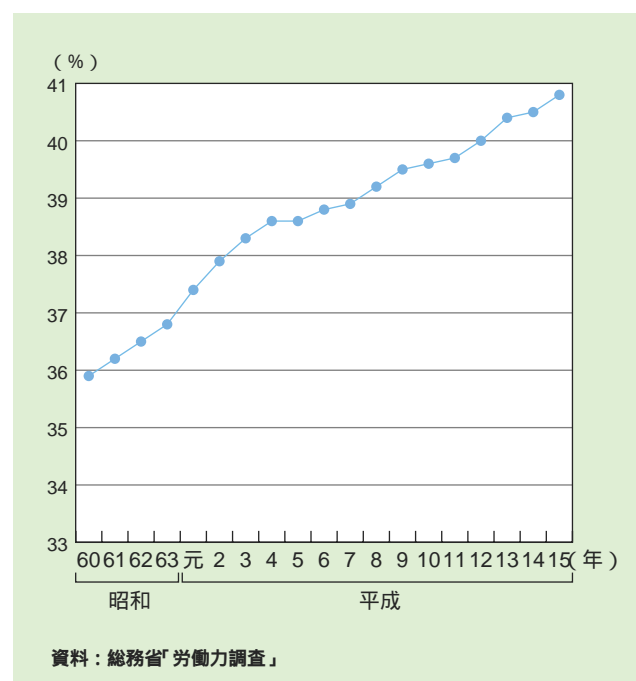
さらに、経営者団体とNPOその他のボランティア支援団体とが連携して、勤労者が退職後も含めボランティア活動へ参加するきっかけをつくり、ボランティア活動を希望する人を実際の活動に結び付けるための勤労者マルチライフ支援事業を11都府県において実施し、インターネットによる情報提供、ボランティア体験プログラム等の実施、勤労者や企業に対する啓発活動を行っている。

ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

全雇用者に占める女性雇用者の割合は上昇しており、女性の労働市場への進出が進んでいる(図2-3-5)。

女性労働者は、経済社会の発展に大きな役割を果たしており、中長期的に労働力の不足が予測される中で、高齢社会を活力あるものとするためには、女性労働者が能力を発揮できる環境を整備していくことが重要である。

図2-3-5 全雇用者に占める女性雇用者の割合の推移



雇用の分野については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び「男女雇用機会均等対策基本方針」（運営期間：平成12～16年度）に基づき、法の内容に沿った雇用管理が行われるよう、男女雇用機会均等法の周知徹底、企業への積極的な行政指導及び女性労働者と事業主との間の個別紛争の解決援助を行うとともに、

女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進することにより、男女雇用機会均等確保対策を推進している。

また、「農山漁村男女共同参画推進指針」（平成11年11月農林水産省）を踏まえ、女性が対等なパートナーとして、生涯を通じて、男性と共に農業経営及びそれに関連する活動に参画していくことのできる社会の実現に向けた施策を

表2-3-6 育児・介護休業法の概要

- 1 育児休業制度
労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 2 介護休業制度
労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族（配偶者、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む）配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができる。
事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 時間外労働の制限
事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。
- 4 深夜業の制限
事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。
- 5 勤務時間の短縮等の措置
事業主は、1歳に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。
(短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設)の設置運営（育児のみ）、育児・介護費用の援助措置
事業主は、3歳から小学校入学までの子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。
- 6 子の看護のための休暇の努力義務
事業主は、小学校入学までの子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。
- 7 転勤についての配慮
事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。
- 8 国による援助
国は、事業主等に対する給付金の支給等の援助、労働者に対する相談等の措置、再就職の援助、仕事と家庭の両立についての広報活動等を行う。

資料：厚生労働省

推進している。

エ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(ア) 職業生活と家庭生活との両立のための制度の一層の定着促進

労働者が生涯を通じて充実した職業生活を送るためには、家庭生活との両立を図ることのできる環境を整備することが重要である。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）においては、労働者の仕事と家庭の両立の負担を軽減するため、育児休業・介護休業制度、時間外労働・深夜業の制限の制度、勤務時間の短縮等の措置を講ずる義務、子の看護のための休暇制度の導入努力義務などを規定しており、同法が遵守されるよう引き続き事業主に対して指導等を行うとともに、育児休業の申出や取得を理由とした不利益な取扱いなどについての労働者からの相談に対応している。

さらに、育児休業制度等をより利用しやすい仕組みとするため、育児休業・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長や介護休業の取得回数制限の緩和等を内容とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案を第159回国会に提出した（表2-3-6）。

(イ) 職業生活と家庭生活との両立支援事業

職業生活と家庭生活との両立支援事業として、育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備、育児、介護等のために退職した者等に対する再就職支援を行っている（表2-3-7）。

オ 多様な勤務形態の環境整備

(ア) 多様な働き方を選択できる環境の整備

高齢者等の多様な就業ニーズに対応するための労働者の福祉増進の一環として、パートタイム労働対策については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）等に基づき、短時間労働者の雇用管理の改善のための施策を推進しており、平成15年度においては、短時間労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を示すため、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成5年労働省告示第118号）を改正した。

また、派遣労働については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）等に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図っており、平成15年度においては、厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等に対応するため、労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を図ることができるよう、同法を改正した。

(イ) 情報通信を活用した遠隔型勤務形態の開発・普及

情報通信技術の高度化に伴い、テレワーク（情報通信を活用して行う場所と時間を自由に使った柔軟な勤務形態：在宅勤務、サテライトオフィス勤務等）・SOHO（スモールオフィス、ホームオフィス：独立自営型の在宅就業等）が実現すれば、育児、介護を行う労働者や高齢者にとって、柔軟な働き方が可能となる。

テレワーク・SOHOの普及促進に向け、労働基準関係法令における適用関係等を明確にした在宅勤務に係るガイドラインを策定するとともに、シンポジウムの開催、テレワーク相談セ

ンターでの相談活動等のテレワークの適正な就業環境の下での普及を図っている。また、自治体・企業等の先進的なテレワークの取組状況等を把握し、テレワークに取り組む上での課題を解決するための方策の検討等を行うとともに、テレワークによる高齢者の就業促進等の社会的

効果を把握し、その効果を周知するため、セミナー等による普及啓発活動を実施した。

また、在宅テレワーカーやSOHOの普及に資する高度な情報通信システムやSOHOと発注者を結ぶ仲介機関（在宅就業者に対し、在宅就業に関する情報提供等を行う民間機関）に関

表2-3-7 労働者の職業生活と家庭生活との両立支援対策

1 育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備

- (1) 育児休業制度・介護休業制度の定着の促進
育児休業制度・介護休業制度の定着に向けた相談・指導を行う。
- (2) 育児休業給付の支給
育児休業取得者に対し、育児休業取得前の賃金額の40%相当額を支給する。
- (3) 介護休業給付の支給
介護休業取得者に対し、介護休業取得前の賃金額の40%相当額を支給する。
- (4) 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金
育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のためのプログラムを実施した事業主に対し、奨励金を支給する。
- (5) 育児休業代替要員確保等助成金(育児・介護雇用安定助成金)
育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対し、助成金を支給する。
- (6) 育児休業取得促進奨励金(育児・介護雇用安定助成金)
男性を含め労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図る事業主に対し、奨励金を支給する。

2 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備

- (1) 育児・介護費用助成金(育児・介護雇用安定助成金)
従業員の育児・介護サービス利用料を補助する事業主に対し、助成金を支給する。
- (2) 事業所内託児施設助成金(育児・介護雇用安定助成金)
事業所内託児施設を設置・整備する事業主に対し、助成金を支給する。
- (3) 育児両立支援奨励金
短時間勤務制度やフレックスタイム制等、小学校就学前の子を養育する労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい柔軟な働き方ができる制度を設けた事業主に対し、奨励金を支給する。
- (4) 看護休暇制度導入奨励金
看護休暇制度の導入促進を図ることを目的として、小学校就学前の子の看護のための休暇制度を設けた事業主に対し、奨励金を支給する。
- (5) ファミリー・サポート・センター事業
急な残業や子供の急病等変動的、変則的な保育需要に対応するため、地域における育児の相互援助活動を実施する市町村等に対し、補助を行う。
- (6) フレーフレー・テレフォン事業
育児・介護サービスに関し、電話等により、相談を受けるとともに、地域の具体的情報を提供する。
- (7) ファミリー・フレンドリー企業普及促進事業
仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様で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促進を図る事業を総合的に実施する。
シンポジウムの開催
ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施

3 育児、介護等のために退職した者に対する再就職支援

- (1) 両立支援ハローワーク
両立支援ハローワークを東京、大阪等全国12都市に設置し、各種の就職支援事業により育児・介護等の負担のためにすぐには就職できない方々等の再就職を支援する。
- (2) 公共職業訓練
退職された方々の円滑な再就職を目的として、公共職業能力開発施設等において、職業訓練を実施する。
- (3) 再就職希望登録者支援事業
育児、介護等のために退職し、将来的に再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供、自己啓発への援助を行う。

資料：厚生労働省

する情報を提供するシステムの開発を行った。

高齢者等の情報通信技術（IT）を活用した就業機会の拡大、情報リテラシー（情報を使いこなす能力）の向上等を目的として、高齢者等にも使いやすい情報通信機器等を設置した地域におけるバリアフリー型のIT利用拠点の整備を推進している。

（3）公的年金制度の安定的運営

ア 持続可能で安定的な公的年金制度の確立

我が国の公的年金制度は、年金を受給する高齢者世代をサラリーマンや自営業者等の現役世代が支える世代間扶養の仕組みを基本としており、国民生活において欠くことのできないものとなっている。

こうした公的年金制度の基本的な考え方や重要性について、年金週間（11月6～12日）等において、その広報、普及を図るとともに、特に、国民年金については、平成15年度から十分な所得が有りながら度重なる納付督促によっても理解が得られない未納者に対しては強制徴収を実施することなど徹底した保険料収納対策を講じている。

また、少子高齢化の急速な進行が予測される中で、将来にわたって持続可能な安心できる制度を確立するための制度改革が急務の課題となっている。平成15年度においては、まず9月に、給付と負担に関する課題について、厚生労働大臣が試案を公表するとともに、社会保障審議会年金部会においては、それまでの1年半以上にわたる議論が「年金制度改革に関する意見」として取りまとめられた。これらを踏まえ、11月には、厚生労働省において、「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて（厚生労働省案）」を取りまとめ、公表した。これを受けて、政府・与党で議論が進められ、16年2月に、

保険料水準の上昇を抑え、その水準を18.3%に固定するとともに、この範囲内で年金を支える力に対応して、給付水準を調整する仕組みを導入すること、将来的にも、給付水準は、現役世代の平均的収入の50%を上回る水準を確保すること、前回の制度改革で課題として残されていた基礎年金の国庫負担割合の2分の1への引上げへの道筋を明確に示すこと（16年度着手、21年度までに完全引上げ）などを内容とした国民年金法等の一部を改正する法律案を、第159回国会に提出した（図2-3-8）。

年金額等については、物価の変動に応じて自動的に額を改定することとなっているが、物価が下落した平成12年度からの3年間は特例措置に基づいて据え置かれ、15年度においては、本来であれば過去3年分と合わせてマイナス2.6%の改定を行うところを、14年分の消費者物価の下落分（マイナス0.9%）のみの改定を行った。

平成16年度の年金額においても、15年度の物価スライドと同様、現役世代の賃金が低下している中で、保険料を負担する現役世代との均衡の観点から、高齢者の生活に配慮しつつ、特例として15年の消費者物価の下落分（マイナス0.3%）のみの年金額等の改定を行うこととし、この特例措置の実施のため、平成16年度における国民年金法による年金の額等の改定の特例に関する法律案を第159回国会に提出した。

イ 個人の多様な生き方、働き方に対応した公的年金制度の構築

平成16年の年金改革について議論を行ってきた社会保障審議会年金部会においては、15年9月にその検討結果として「年金制度改革に関する意見」が取りまとめられ、この中では「個

人のライフコースに対して中立的な制度とする」ことを年金改革の基本的な視点の一つとするべきであるとされた。これを踏まえ同年11月には年金改革に関する厚生労働省案を提案した。

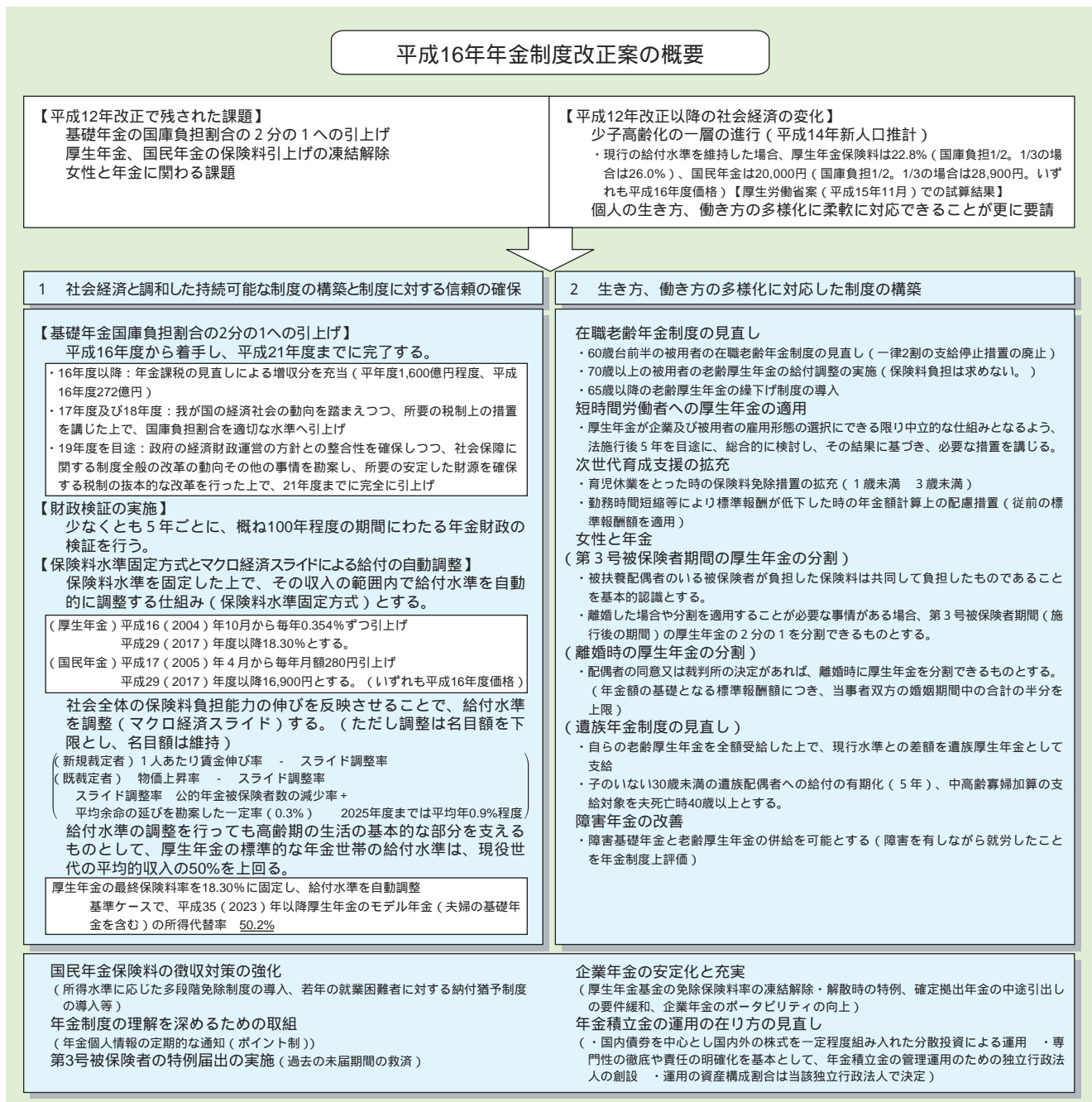
その後議論が行われ、国民年金法等の一部を改正する法律案においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とすることを改革の基本的な視点とし、在職老齢年金制度の改善、次世代

育成支援の拡充、離婚時の厚生年金の分割、第3号被保険者期間の厚生年金の分割等の内容を盛り込んだ。

ウ 公的年金制度の一元化の推進

就業構造の変化、制度の成熟化の進展等に対応し、公的年金制度の安定化と公平化を図るため、平成13年3月に「公的年金制度の一元化の推進について」が閣議決定され、14年4月に

図2-3-8 年金制度改正案の概要



農林漁業団体職員組合は厚生年金保険に統合された。

また、当該閣議決定に沿って、国家公務員共済組合及び地方公務員共済組合における財政単位の一元化を図るため、国家公務員共済組合法等の一部を改正する法律案及び地方公務員等共済組合法等の一部を改正する法律案を第159回国会に提出するとともに、私立学校教職員共済

組合における保険料率引上げの前倒しなどの検討を進めた（表2-3-9）。

（4）自助努力による高齢期の所得確保への支援
ア 企業年金制度等の整備

我が国の公的年金の上乗せの企業年金制度には、確定給付型の企業年金として、厚生年金の一部を国に代わって支給するとともに、独自の

表2-3-9 公的年金制度一覧

国民年金制度 (平成15年3月末現在)									
区分	被保険者数	老齢基礎年金等受給者数	年金扶養比率	老齢基礎年金平均年金月額 (繰上げ・繰下げ除く)	実質的な支出総費用額	積立金	積立度合	保険料 (平成16年4月)	老齢基礎年金支給開始年齢
第1号被保険者	万人 2,237	万人 2,212	3.16	万円 5.9	兆円 3.5	兆円 9.5	2.8	13,300円	65歳
第2号被保険者	3,628								
第3号被保険者	1,124								
合計	6,989								
(参考) 公的年金加入者合計	7,046								

(注1) 上記のほか、老齢福祉年金受給者数は、8万人である。
 (注2) 第1号被保険者には、任意加入被保険者を含む。
 (注3) 老齢基礎年金等受給者数は、老齢基礎年金受給者数に、旧国民年金法による老齢年金受給者数、被用者年金制度の65歳以上の旧法老齢(退職)年金の受給者数等を加えたものである。
 (注4) 老齢基礎年金平均年金月額は、繰上げ・繰下げ支給分を除いた老齢基礎年金受給者に係る平均年金月額である。このほかに、繰上げ・繰下げ支給分の老齢基礎年金受給者および旧国民年金法による老齢年金受給者に係る分を含めた老齢基礎年金等平均年金月額は5.2万円である。
 (注5) 実質的な支出総費用額は、給付費から基礎年金勘定からの受入を控除した額に基礎年金勘定への繰入を加えたものである。
 (注6) 積立金は時価ベースであり、年金福祉事業団から継承した資産分は損益を厚生年金保険と国民年金の寄託・預託した分の元本平均残高の比率で按分して含めている。
 (注7) 公的年金加入者合計は、被用者年金被保険者と、第1号・第3号被保険者の合計である。

被用者年金制度 (平成15年3月末現在)									
区分	適用者数	老齢(退職)年金受給者数 (老齢・退年相当)	年金扶養比率	老齢(退職)年金平均年金月額 (老齢・退年相当) (繰上げ・繰下げ除く)	実質的な支出総費用額	積立金	積立度合	保険料率 (平成16年4月)	老齢(退職)年金支給開始年齢 (平成16年度)
厚生年金保険	万人 3,214	万人 1,015	3.17	万円 17.4	兆円 28.8	兆円 132.1	4.7	% 13.58	報酬比例部分 一般男子・女子 60歳 坑内員・船員 57歳
国家公務員共済組合	110	61	1.81	22.8	1.9	8.7	4.6	14.38	定額部分 一般男子・共済女子 62歳 厚年女子 60歳 坑内員・船員 57歳
地方公務員共済組合	318	147	2.16	23.6	4.8	37.5	7.6	12.96	
私立学校教職員共済	43	8	5.60	22.0	0.3	3.2	9.8	10.46	
合計	3,686	1,230	3.00	18.3	35.8				

(注1) 厚生年金保険の老齢(退職)年金受給者数及び平均年金月額には、日本鉄道、日本電信電話、日本たばこ産業及び農林漁業団体職員共済組合の各旧共済組合において厚生年金保険に統合される前に裁定された受給者に係る分を含む。
 (注2) 共済組合の老齢(退職)年金受給者数には減額退職年金に係る分を含む(厚生年金保険に含まれている旧三公社共済組合、旧農林漁業団体職員共済組合に係る分についても同じ。)
 (注3) 老齢(退職)年金平均年金月額は、老齢基礎年金を含んだものである。ただし、繰上げ・繰下げ支給(減額退職年金を含む)を選択した者と、報酬比例部分の支給開始年齢に到達しているが、定額部分の支給開始年齢に到達していない者は除外している。
 (注4) 実質的な支出総費用額は、給付費から基礎年金交付金を控除した額に基礎年金拠出金を加えたものである。
 (注5) 保険料率は、総報酬ベースであり、本人負担分の2倍としている。
 (注6) 厚生年金保険における坑内員及び船員の保険料率は、14.96%であり、また、日本鉄道及び日本たばこ産業の各旧共済組合の適用法人及び指定法人であった適用事業所に使用される被保険者に係る保険料率は、それぞれ15.69%及び15.55%である。農林漁業団体等の適用事業所に使用される被保険者に係る保険料率は、厚生年金保険法の保険料率(13.58%)に1.64%を加算した15.22%である。
 (注7) 厚生年金保険の積立金には厚生年金基金が代行している部分の積立金は含まれていない。
 (注8) 厚生年金保険の積立金は時価ベースであり、年金福祉事業団から継承した資産分は損益を厚生年金保険と国民年金の寄託・預託した分の元本平均残高の比率で按分して含めている。国家公務員共済組合、地方公務員共済組合の積立金は簿価ベース、私立学校教職員共済の積立金は時価ベースである。
 (注9) 積立度合とは、前年度末に保有する積立金が、国庫・公経済負担や追加費用を含めた実質的な支出総額の何年分に相当しているかを表す指標である(前年度末に保有する積立金が、実質的な支出のうち、保険料拠出によって賄う部分(国庫・公経済負担を除いた部分)の何年分に相当しているかを表す積立比率とは異なる。)

資料：厚生労働省

年金を上乗せする「厚生年金基金」、企業独自の年金のみの「確定給付企業年金」、社外に資産を積み立てる等の要件を備えたものに税制上の特例を認めた「適格退職年金」等がある。また、確定給付型の企業年金等に加え、国民の自助努力を支援するための選択肢として、拠出した掛金額とその運用収益との合計額を基に給付額が決定される「確定拠出年金」がある（表2-3-10）

これらの制度については、公的年金制度改革に併せて検討を行い、厚生年金基金の免除保険料率の凍結解除、確定拠出年金の拠出限度額の引上げを行うとともに、中途引出しの要件緩和、確定給付型の企業年金制度の通算措置の拡充など、企業年金制度の安定化と充実を図るための見直しを行うこととし、これらの内容を国民年金法等の一部を改正する法律案に盛り込んだ。

イ 退職金制度の改善

企業における退職金制度について、高齢化の進展に伴う退職者の増加、産業構造の変化等による労働移動の増加等に対応した制度の在り方

について検討を行っている。

また、社外積立型の制度を導入する等の改善を促進するとともに、中小企業が退職金制度を導入するのを支援するため、中小企業退職金共済制度の普及促進等の施策を推進している。

ウ 高齢期に備える資産形成等の促進

ゆとりある高齢期の生活に資するため、高齢期の所得の安定を目的とした、貯蓄等の自助努力による資産形成が必要であり、これを促進するために、金融商品の開発、資産運用の多様化、各種金融サービスの充実等が進められている。

個人年金については、簡易保険、生命保険会社、銀行、証券会社等において各種の個人年金が提供されている。

勤労者財産形成年金貯蓄については、退職後の生活に備えての勤労者の計画的な自助努力を支援するため、元本550万円を限度として、利子等については非課税措置が講じられている。また、財形貯蓄活用給付金・助成金制度により、一般財形貯蓄を活用して介護等の費用に充てる勤労者に給付金を支給する事業主に対し、助成を行っている。

表2-3-10 企業年金等の適用状況の推移

(年度末現在)

年度	厚生年金基金		適格退職年金		確定拠出年金			確定給付企業年金	
	基金数	加入員数 (千人)	契約件数	加入員数 (千人)	企業型 承認件数	企業型 加入者数 (千人)	個人型 加入者数 (人)	規約型 (件)	基金型 (件)
平成4	1,735	11,571	92,082	10,402					
5	1,804	11,919	92,467	10,594					
6	1,842	12,051	92,355	10,751					
7	1,878	12,130	91,465	10,776					
8	1,883	12,096	90,239	10,626					
9	1,874	12,254	88,312	10,432					
10	1,858	12,002	85,047	10,297					
11	1,835	11,692	81,605	10,011					
12	1,801	11,396	77,555	9,656					
13	1,737	10,871	73,582	9,167	70	88	443		
14	1,656	10,386	66,752	8,580	361	325	13,995	42	2

資料：厚生年金基金連合会「厚生年金基金事業年報」、生命保険協会・信託協会・全国共済農業協同組合連合会「適格退職年金の契約状況調べ」、厚生労働省、国民年金基金連合会

(注) 確定拠出年金法は平成13年10月から施行された。また、確定拠出年金の個人型については平成14年1月から施行された。確定給付年金法は平成14年4月から施行された。

また、平成14年に都道府県社会福祉協議会において、所有する住居に将来にわたり住み続けることを希望する低所得の高齢者世帯に対

し、当該不動産を担保として生活資金の貸付けを行う長期生活支援資金貸付制度を創設したところであり、16年1月1日現在、35の都道府

表2-3-11 長期生活支援資金の概要について

【目的】

一定の居住用不動産を有し、将来にわたりその住居に住み続けることを希望する高齢者世帯に対し、当該不動産を担保として生活資金の貸付けを行うことにより、その世帯の自立を支援することを目的とする。

【実施主体】

都道府県社会福祉協議会（申込窓口は市町村社会福祉協議会）

【貸付対象】

資金の貸付対象は次のいずれにも該当する世帯

- ・借入申込者が単独で所有（同居の配偶者との共有を含む。）する不動産に居住していること。
- ・不動産に賃借権、抵当権等が設定されていないこと。
- ・配偶者又は親以外の同居人がいないこと。
- ・世帯の構成員が原則として65歳以上であること。
- ・借入世帯が市町村民税の非課税世帯又は均等割課税世帯程度の世帯であること。

【貸付内容】

貸付限度額	居住用不動産(土地)の評価額の70%程度
貸付期間	貸付元利金が貸付限度額に達するまでの期間又は借受人の死亡時までの期間
貸付額	1月当たり30万円以内の額(臨時増額が可)
貸付利子	年利3パーセント又は長期プライムレート(現在1.65%)のいずれか低い利率
償還期限	借受人の死亡など貸付契約の終了時
償還の担保措置	・居住する不動産に根抵当権等を設定。 ・推定相続人の中から連帯保証人1名を選任。

資料：厚生労働省

(注)長期プライムレートは平成16年4月1日現在

表2-3-12 成年後見制度の概要

制度の趣旨

高齢社会への対応及び福祉の充実等の観点から、自己決定の尊重、残存能力の活用、ノーマライゼーション等の新しい理念と従来の本人の保護の理念との調和による柔軟かつ弾力的で利用しやすい制度への社会的要請にこたえる。

概要

従来の禁治産・準禁治産制度を、各人の多様な判断能力及び保護の必要性の程度に応じた制度とするため、補助・保佐・後見の三類型の制度とした。また、自己決定の尊重及び本人保護に配慮した制度とした。

(1) 禁治産・準禁治産制度の改正(民法の改正)

新しい3類型	補助(新設)	保佐(準禁治産の改正)	後見(禁治産の改正)
判断能力の程度	不十分	著しく不十分	欠く常況

*補助：軽度の痴呆症者等が対象で、本人の同意の下で特定の契約の締結等について支援を受けられる。

(2) 成年後見制度の充実(民法の改正) 後見・保佐制度の改正

社会福祉協議会等の法人や複数の者が成年後見人となることや、後見人の権限の濫用を防止するために監督体制の充実を図ることとした。

(3) 任意後見制度の創設(任意後見契約に関する法律)

自分の判断能力が低下する前に、本人が選ぶ後見人(任意後見人)に、将来の財産管理等について依頼するため、公正証書で任意後見契約をすることができることとした。

(4) 戸籍記載に代わる成年後見登記制度の創設(後見登記等に関する法律)

プライバシー保護の観点から、これまで行ってきた戸籍への記載に代え、新たな公示方法として成年後見登記制度を設けることとした。

資料：法務省

県において貸付業務が開始され、93件の貸付決定がなされている（表2 - 3 - 11）。

さらに、高齢者の財産管理の支援等に資する痴呆性高齢者等の権利擁護のための成年後見制度について周知を図っている（表2 - 3 - 12）。

2 健康・福祉

「健康・福祉」分野については、高齢社会対策大綱において次のような方針を明らかにしている。

若年期からの健康づくりによって高齢期に至っても長く健康を保つようにし、健康を害してもできるだけ回復に努め、健康を損なっても悪化を防いで日常生活の維持を図り、健やかに充実した生活を確保し、長寿を全うできるよう、生涯にわたる健康づくりを総合的に推進する。

高齢者介護については、介護を国民皆で支え合う仕組みとして創設された介護保険制度の着実な実施を図り、その定着を図る。また、平成12年度から開始されている「ゴールドプラン21」を着実に実施することにより、質の高い介護サービス基盤の整備を図るとともに、今後急増が見込まれている痴呆性高齢者の支援対策等を推進する。

また、今後の高齢社会においても、安心して良質な医療を受けることができるよう、医療の質を保ちながら老人医療費の伸びを適正なものとしつつ、老人医療費を世代間、医療保険制度間で公平に分担していく仕組みへと高齢者医療制度を再構築する。

さらに、活力ある高齢社会の構築には少子化への対応が重要であることから、子育てを支援するための施策を総合的かつ計画的に推進する。

（1）健康づくりの総合的推進

ア 生涯にわたる健康づくりの推進

生涯にわたる健康づくりを行うには、栄養・食生活、身体活動・運動、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣の若年期からの見直しを行うことにより、健康を増進し、疾病を予防する「一次予防」を推進することが重要である。

このため、平成22（2010）年度を目途とした目標等を提示する「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」を推進し、国民の主体的な健康づくりを支援する環境の整備を図っている（図2 - 3 - 13）。

また、健康づくりや疾病予防を国民的な合意の下、国全体として積極的に推進するための法的基盤として、健康づくりを総合的に推進するため、国が全国的な目標や基本的な方向を提示すること、地域の実情に応じた健康づくりを進めるため、地方公共団体において、健康増進計画を策定すること、職域、地域、学校などの健康診査について、生涯を通じた自らの健康づくりに一層活用できるものとするため、共通の指針を定めることなどを内容とする健康増進法（平成14年法律第103号）が平成15年5月1日に施行された（図2 - 3 - 14）。

このような健康づくり対策を推進していくた

健康づくりのための卓球クラブ活動

