

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。

の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（平成16年法律第103号。以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）により、18年4月から、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、男性の年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年にかけて段階的に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずることが事業主に対し義務付けられた。

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、都道府県高年齢者雇用開発協会の高年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、及びそれに伴う高年齢者の雇用割合が一定割合を超える事業主を対象として、継続雇用定着促進助成金の支給を行うことにより、継続雇用制度の推進及び定着を図っている（表2-3-1）。

さらに、改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入等の促進について事業主団体を通じて指導・相談を行う「65歳雇用導入プロジェクト」を実施している。

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。

(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

少子高齢化の急速な進行等を踏まえ、平成16年6月に成立・公布された「高年齢者等の雇用

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、平均を大幅に下回る有効求人倍率にみられるように、やや改善はみられるものの依然として厳しく、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2-3-2）。

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。

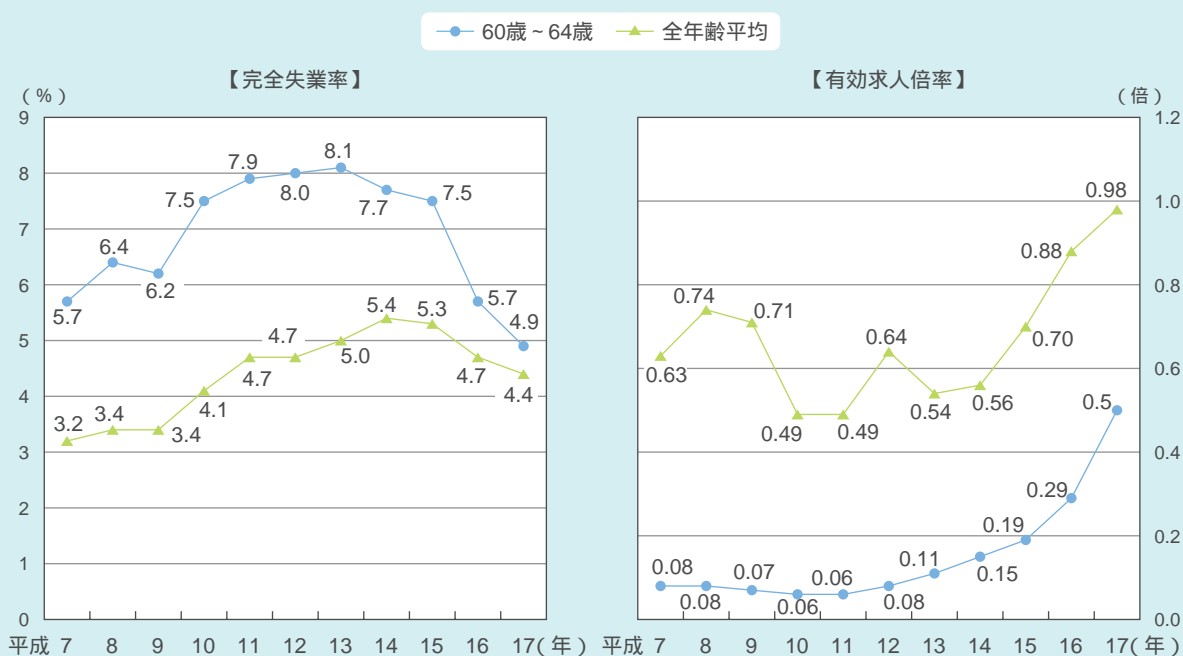
また、改正高年齢者雇用安定法に基づき、事業主都合の解雇等により離職する中高年齢者が希望するときは、事業主は、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項や再就職援助措置を記載した書面（以下「求職活動支援書」

表2-3-1 高齢者雇用関係助成金制度の概要

継続雇用定着促進助成金	・ 定年延長や継続雇用制度の導入等を行う事業主、及びそれに伴う高年齢者の雇用割合が一定割合を超え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
高年齢者等共同就業機会創出助成金	・ 45歳以上の高年齢者等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、当該創業に要する経費の一定割合を助成
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
労働移動支援助成金	・ 定年、解雇等により離職が予定されている高年齢者等のうち、離職後再就職を希望するものについて、在職中からの求職活動や再就職、労働移動前後の教育訓練等を支援する事業主に対して助成

資料：厚生労働省

図2-3-2 完全失業率・有効求人倍率の推移



資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」（各年10月）
 （注）「完全失業率」は年平均、「有効求人倍率」は各年10月の値である。

という。)を作成・交付しなければならず、その指導・啓発等も行っている。

さらに、求職活動支援書の作成や再就職援助措置を行う事業主に対しては、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている再就職支援コンサルタントと連携を図り、相談・援助を行うとともに、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労働移動支援助成金の支給を行っている(表2-3-1)。

このほか、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。

また、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、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が各都道府県に設置す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、キャリアの棚卸し(労働者自らがどのような職業経歴を有し、それぞれの経歴においてどのような成果を上げ、また、どのような自己啓発等を行ってきたのか等を明確にすること)の支援等職業生活設計に関する相談・援助を行っている。

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っている(平成17年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,820団体、会員数は約77万人)。また、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(17年度の子育て支援実施団体は、118団体)(表2-3-3)。

このほか、各都道府県の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。

エ 起業の支援

新事業の創出・育成は、新たな雇用を生み出すなど、我が国経済活性化にとって極めて重要である。そのような観点から、国民生活金融公庫や中小企業金融公庫を通じ、高齢者等を対象に優遇金利を適用する融資制度(女性、若者/シニア起業家支援資金)や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度を用意するなど、新事業の創出・育成に資する環境整備に取り組んでいる。

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齢労働者を雇い入れ、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（表2-3-1）。

オ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

「雇用対策法」（昭和41年法律第132号）において、募集・採用時の年齢制限緩和の努力義務が規定されていることを踏まえ、事業主への周知啓発に努めている。

また、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平成19年度に50%とする目標を設定し、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を利用した集中的な周知広報、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、改正高年齢者雇用安定法に基づき、労働者の募集・採用に当たって、事業主が、や

表2-3-3 シルバー人材センターにおける高齢者活游子育て支援事業

(1) 概要

- (1) 事業の概要
- イ 具体的内容
 - ・ 幼児の食事等の世話・遊び相手、保育施設との送迎
 - ・ 学校における学習の復習、しつけ・生活習慣指導、読書、音楽、工芸品等の制作 等
 - ロ 事業計画の策定
 - 市区町村との連携、民間事業者との調整 等
 - ハ サービス提供体制の整備
 - サービス提供会員の確保・スキルアップ、サービス利用者の開拓、会員と利用者のマッチング、フォローアップ(トラブル相談) 等
- (2) 補助の内容等
- 事業の実施に必要な経費の一部を補助(補助率1/2、補助限度額250万円)
- (3) 実施団体数
- 118団体(平成17年度)

(2) 主な事例

拠点名	事業内容
(社)各務原市シルバー人材センター(岐阜県)	各務原市と連携して「高齢者活游子育て支援事業」を手がけ、市の子ども館やイベント会場で託児を担う子育て支援サービスを行っている。平成16年度には、センターの1室に託児ルームもオープンした。
(社)栗東市シルバー人材センター(滋賀県)	「みらい・たすく」と名づけた子育て支援事業を行っている。在宅での子守や幼稚園・保育園への送迎、イベント会場での出張託児サービスなどを手掛けるとともに、小学生対象の親子体験教室、乳幼児対象の親子サロンなどを行っている。
(社)南足柄市シルバー人材センター(神奈川県)	南足柄市シルバー人材センターでは、子育て経験を持つシルバー会員が、一定時間子供を預かる「ばーば倶楽部」を運営している。また、「ばーば倶楽部」では、子育て相談や、手作りうどんや竹細工、もちつきなど親子で楽しめる教室を開催している。
(社)福井市シルバー人材センター(福井県)	第2、第4土曜日の午前中、市内の小学生を集めた「ほのぼのプラザ」を開催し、シルバー世代の豊かな経験、感性、知恵や技(竹とんぼ作り、しめ縄づくりなど)を子供たちに伝え、世代を超えた相互ふれあいの場となっている。
(社)西宮市シルバー人材センター(兵庫県)	子育て支援サービスの一環として、工作やパソコンなどの指導に取り組んでおり、平成16年8月には「夏休みの宿題を一緒に作ろう」をテーマに、参加した親子がシルバー会員の指導のもとで、ブーメラン、フリスビー作りに挑戦した。
(社)海田町シルバー人材センター(広島県)	わら細工、しめ飾り、盆灯籠づくりの伝承を小学校内の教室を借りて、小学校児童を対象に行うとともに、昔あそびの伝承を保育所、地域の子供会、小学校等で広く行っている。

資料：厚生労働省資料等より内閣府が作成

むを得ない理由により上限年齢（65歳未満のものに限る。）を設定する場合に、その理由を提示しなければならず、その指導・啓発等を行っている。

平成16年度からは、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、中高年齢者の募集・採用から職場定着するまでの体制づくりに係る具体的なノウハウ等の研究、個別企業に対する相談・援助等の支援や幅広い普及啓発等を行う、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業（エイジフリー・プロジェクト）を実施している。

（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

勤労者が職業生活の全期間を通じて職業能力を有効に発揮するには、勤労者個人が、職業生活の節目ごとに職業生活設計を考え、それに即したキャリア形成を含む職業能力開発ができるよう社会的な仕組みを構築していくことが必要である。

企業退職後の就労 - 工場からケーキ店へ



こうした考えの下、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してきたところである。17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、幅広い職種を対象とした職業能力評価基準の策定に努めるとともに、職業能力に関する情報に容易にアクセスでき、入手できるポータルサイト「キャリア情報ナビ」（<http://hrd.mhlw.go.jp>）の運用を開始した。

公共職業訓練においても、中高年齢者も対象に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における生活とを調和させつつ、生涯にわたってその能力を有効に発揮するためには、心身の健康を保ちつつ、仕事のための時間と家庭・地域・学習などのための時間を様々に組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できる環境を整備していくことが重要である。

このため、これまでの全労働者一律の計画的な労働時間の短縮を図る法律である「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（平成4年法律第90号）を、単に労働時間短縮を図るためだけでなく、労働時間、休日、休暇等の設定

を個々の労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善するための法律である「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(平成4年法律第90号)へと改正したところである(図2-3-4)。

また、勤労者が仕事を離れてボランティア活動に参加することにより、仕事、生活、地域のバランスをとれた勤労者生活を図ることを目的として、経営者団体、社会福祉協議会及びNPO・ボランティア支援団体の連携の下、勤労者がボランティア活動へ参加するきっかけづくりを行い、勤労者マルチライフ支援事業を12道県において実施し、インターネットによる情報提供、ボランティア活動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)。

我が国の人口が減少局面に入りつつある中、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが以前にも増して重要となっている。また、「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。)が施行されてから本年が20年目に当たり、平成9年に改正されてから10年近くが経過していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や、女性の坑内労働に対する規制の緩和などを内容と

図2-3-4 時短促進法から労働時間等設定改善法への改正

労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善するための法律に改正。

(H18.4.1改正法施行)

時短促進法

法律名
労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法
平成4年制定。
平成9年、平成13年に改正を行い、廃止期限を延長。
労働時間短縮推進計画(閣議決定)
全労働者一律の目標を設定
(年間総実労働時間1800時間)

労働時間短縮推進委員会

労働時間短縮実施計画
2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公取委と調整。

指定法人労働時間短縮支援センター

廃止期限:平成18年3月31日

労働時間等設定改善法

法律名
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
労働時間等の設定
労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項を定めること
労働時間等設定改善指針(大臣定め)
・ 事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの。
労働時間等設定改善委員会
一定の要件を満たす場合には、衛生委員会(安全衛生委員会)も同じ機能を持つものとして活用可。
労働時間等設定改善実施計画
2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公取委と調整。
指定法人労働時間短縮支援センター
公益法人改革の観点から、廃止
廃止期限 削除(恒久化)

する「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及び労働基準法の一部を改正する法律案」を第164回国会に提出した。

また、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理が行われるよう、同法の周知徹底、企業への積極的な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。

さらに、「男女共同参画基本計画（第2次）」を平成17年12月に閣議決定し、男女共同参画の観点からも、高齢者が長年培った技能、経験等を活用し、意欲と能力に応じて働き続けることができる社会の実現のための施策を推進することとしている。

また、「食料・農業・農村基本計画」（平成17年3月閣議決定）等を踏まえ、女性が対等なパ

ートナーとして、生涯を通じて、男性と共に農林水産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推進した。

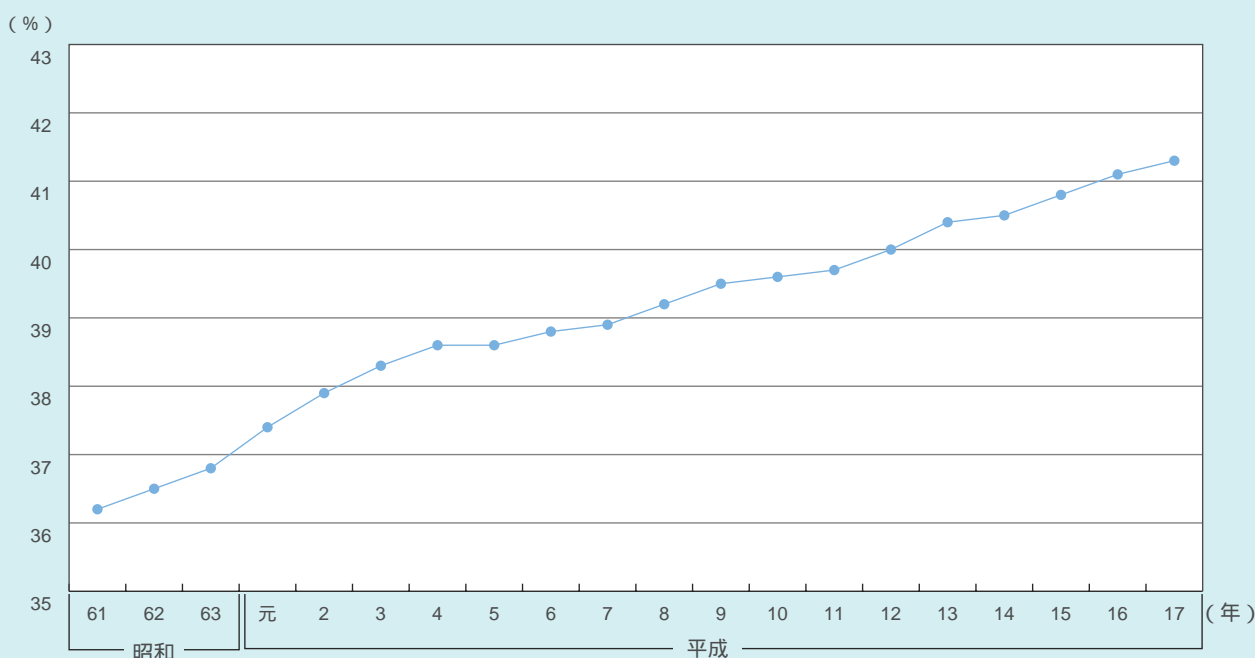
エ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

（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」（平成16年法律第160号。以下「改正育児・介護休業法」

図2-3-5 全雇用者に占める女性雇用者の割合



資料：総務省「労働力調査」

という。)が平成16年12月に成立し、17年4月から施行されている(表2-3-6)。

改正育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、企業において改正を踏まえた規定整備が適切に行われるよう指導を行っている。また、労働者の権利が侵害されている事案について、労働者から相談があった場合は適切に対応している。

(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、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい

環境整備を推進するため、助成金の支給による事業主への支援や相談・情報提供による労働者への支援(フレール・フレートレフォン事業)の実施、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進、育児、介護等のために退職した者等に対する再就職支援等を行っている(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

高齢者を含む労働者の就業ニーズの多様化への対応として、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

表2-3-6 育児・介護休業法の概要

- 1 育児休業制度
労働者(日々雇用される者を除く。以下同様。)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(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。
- 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、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。
- 3 子の看護休暇制度
小学校入学までの子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 勤務時間の短縮等の措置
事業主は、1歳(子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月)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(子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月)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
- 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。

資料：厚生労働省

る法律」(平成5年法律第76号)に基づく指針(パートタイム労働指針)において示された、正社員とパートタイム労働者との均衡を考慮した処遇(均衡処遇)の考え方の浸透・定着を図るとともに、パートタイム労働者の処遇改善に

取り組む事業主への支援等を実施している。

(イ) 情報通信を活用した遠隔型勤務形態の開発・普及

テレワーク(情報通信技術を活用して、場所

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) 男性労働者育児参加促進給付金(育児・介護雇用安定等助成金)
男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取組を行う事業主に対し、助成金を支給する。
- (5) 育児休業代替要員確保等助成金(育児・介護雇用安定等助成金)
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、一定額の助成金を支給する。
- (6) 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金(育児・介護雇用安定等助成金)
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。

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・介護雇用安定等助成金)
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・介護雇用安定等助成金)
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(育児・介護雇用安定等助成金)
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て支給する。
- (4) ファミリー・サポート・センター事業
児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動を実施している市区町村に対し、支援を行っている。
- (5) 緊急サポートネットワーク事業
子どもの突発的な病気等、子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応し、スタッフを登録、あつ旋する緊急サポートネットワーク事業を展開している。
- (6) フレーフレー・テレフォン事業
育児、介護等のサービスに関し、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・フレンドリー企業に対する表彰の実施等、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行う。

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、キャリアコンサルティングの実施、セミナーの実施、情報提供等の援助を行う。

資料：厚生労働省

と時間を自由に使った柔軟な働き方：自宅やサテライトオフィスでの勤務等）が実現すれば、自宅等での勤務ができることから、高齢者にとって、通勤負担の軽減など身体的負担の少ない形態での就労が可能となる。また、退職後に、故郷等に移転する場合においても、テレワークによって専門能力を活用した就労が可能となる。これらのことからテレワークは、高齢者の就業機会の拡大及び高齢者の積極的な社会への参画を促進するための有効な手段となっている。

このような観点から、テレワークの普及を図るため、企業のテレワーク導入・運用を支援するための手引書として「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」を平成17年8月に公表した。また、同年11月には、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」を設立し、課題解決のための調査研究や普及活動を展開した。

また、企業や地域へテレワークを普及する観点からテレワーク推進上の課題把握、必要な支援方策の検討、推進方策の取りまとめ等を行った。

さらに、在宅勤務の適切な労務管理の在り方を明確にしたガイドラインの周知・啓発を行うとともに、テレワークシンポジウムの開催やテレワーク相談センターでの相談活動等により、テレワークの適正な就業環境の下で普及を図っている。

また、非雇用で、情報通信機器を活用し、個人が自営的に働く在宅就業については、在宅就業者の仕事の確保等に重要な役割を果たしている仲介機関に関する情報を収集・提供するシステムの運用等を行っている。

また、総務省等において、職員によるテレワークの試行を実施した。試行においては、円滑

な情報共有や勤務管理面等での課題を整理した。

(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、年金は高齢者世帯の収入の7割を占めるとともに、国民の4人に1人が年金を受給しているなど、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国民、特に若い世代の理解を得るため、年金週間（11月6～12日）等において、その広報、普及を行うとともに、所得情報を活用した免除勧奨や強制徴収を徹底し、未納者に対する収納対策の着実な実施を図ることとした。

基礎年金の国庫負担割合の引上げについては、「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号。以下「平成16年年金改正法」という。）において、法律の本則上国庫負担割合を2分の1とするとともに、附則において3分の1から2分の1に引き上げる道筋を明確に示した。この道筋を踏まえ、平成16年度においては、公的年金等控除の縮小等による国の増収分を基礎年金の国庫負担割合の引上げに充て、17年度以降は、3分の1に1000分の11を加えた割合とした。また、17年度においては、定率減税を18年1月から2分の1に縮減し、これによる国の増収分のうち約1100億円を17年度限りの措置として、基礎年金の国庫負担額に加算することとした（図2-3-8）。

平成18年度においては、定率減税の縮減・廃止を踏まえ、18年度以降、3分の1に1000

分の11を加えた割合から、3分の1に1000分の25を加えた割合に引き上げることとされており、「国の補助金等の整理及び合理化等に伴う児童手当法等の一部を改正する法律」(平成18年法律第20号)が18年3月に成立した。

年金額については、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。

平成17年度の年金額については、16年平均の全国消費者物価指数(生鮮食品を含む総合指数)が前年から変動しなかったため改定を行わなかったが、18年度については、17年平均の消費者物価の下落分に合わせて、実際に給付さ

れている物価スライド特例水準の額を0.3%引き下げることにした。

イ 個人のライフスタイルの選択に中立的な公的年金制度の構築

平成16年年金改正法においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とする観点から、在職老齢年金制度の改善(60歳台前半の在職中の老齢厚生年金一律2割支給停止の廃止等)、次世代育成支援の拡充(育児休業中の保険料免除措置の対象を1歳未満から3歳未満に拡充する等)、障害年金の改善(障害基礎年金と老齢

図2-3-8 基礎年金国庫負担割合の引上げとその道筋

基礎年金国庫負担割合の引上げとその道筋

【年金制度改正法附則第15条】

平成17年度及び平成18年度において、我が国の経済社会の動向を踏まえつつ、所要の税制上の措置を講じた上で、別に法律で定めるところにより、国庫負担の割合を適切な水準へ引き上げるものとする。

<平成16年度与党税制改正大綱>

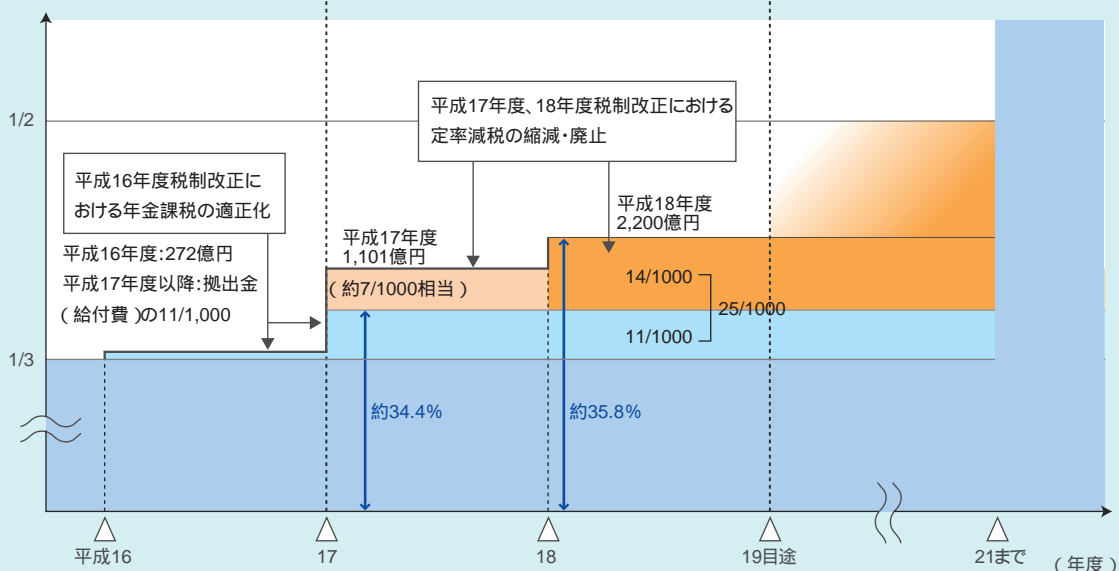
平成17年度及び平成18年度において、わが国経済社会の動向を踏まえつつ、いわゆる恒久的減税(定率減税)の縮減、廃止とあわせ、三位一体改革の中で、国・地方を通じた個人所得課税の抜本的見直しを行う。これにより、平成17年度以降の基礎年金拠出金に対する国庫負担割合の段階的な引き上げに必要な安定した財源を確保する。

【年金制度改正法附則第16条】

特定年度(国庫負担割合が2分の1に完全に引き上げられる年度)については、平成19年度を目途に、政府の経済財政運営の方針との整合性を確保しつつ、社会保障に関する制度全般の改革の動向その他の事情を勘案し、所要の安定した財源を確保する税制の抜本的な改革を行った上で、平成21年度までのいずれかの年度を定めるものとする。

<平成16年度与党税制改正大綱>

平成19年度を目途に、年金、医療、介護等の社会保障給付全般に要する費用の見通し等を踏まえつつ、あらゆる世代が広く公平に負担を分かち合う観点から、消費税を含む抜本的税制改革を実現する。



厚生年金等の併給を可能とする等)、離婚時の厚生年金の分割等の改正を行った。

このうち平成17年度においては、在職老齢年金制度の改善、次世代育成支援の拡充等が施行された。また、18年度の施行事項である障害年金の改善についても円滑に実施されるよう必要な措置を講じた。

ウ 公的年金制度の一元化の推進

平成17年10月に「被用者年金制度の一元化等に関する関係省庁連絡会議」を設置し、同年12月に「被用者年金一元化に関する論点整理」を取りまとめた。また、与党年金制度改革協議会においても、同月「被用者年金一元化についての考え方と方向性」が取りまとめられた(表2-3-9)。

表2-3-9 公的年金制度一覧

国民年金制度

(平成16年度末(平成17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	積立金簿価ベース [時価ベース]	積立度合簿価ベース [時価ベース]	保険料 (平成18年4月)	老齢基礎年金支給開始年齢
第1号被保険者	万人 2,217	万人 2,355	2.96	万円 5.8	兆円 3.6	兆円 兆円 9.7 [9.7]	2.7 [2.7]	円 13,860	65歳
第2号被保険者	3,658								
第3号被保険者	1,099								
合計	6,975								
(参考)公的年金加入者合計	7,029								

- (注) 1. 上記のほか、老齢福祉年金受給者数は、5万人である。
 2. 第1号被保険者には、任意加入被保険者を含む。
 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。
 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5.3万円である。
 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。
 6. 積立金[時価ベース]は、旧年金福祉事業団から承継した資産に係る損益を含めて、年金資金運用基金における市場運用分の運用実績を時価ベースで評価したものである。なお、承継資産に係る損益の厚生年金・国民年金への按分は、厚生年金・国民年金のそれぞれの積立金の元本平均残高の比率により行っている。
 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16年度末(平成17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	積立金簿価ベース [時価ベース]	積立度合簿価ベース [時価ベース]	保険料率 (平成18年4月)	老齢(退職)年金支給開始年齢 (平成18年度)
厚生年金保険	万人 3,249	万人 1,117	2.91	万円 16.9	兆円 30.7	兆円 兆円 137.7 [138.2]	4.5 [4.5]	% 14.288	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	109	63	1.73	22.4	1.9	8.7 [8.9]	4.5 [4.6]	14.638	定額部分
地方公務員共済組合	311	155	2.00	23.2	5.0	38.1 [38.8]	7.5 [7.5]	13.738	一般男子・共済女子62歳
私立学校教職員共済	44	9	5.14	21.8	0.3	3.2 [3.3]	9.0 [9.1]	11.168	厚生女子 60歳
合計	3,713	1,343	2.76	17.9	38.0	187.6 [189.2]	5.0 [4.9]	—	坑内員・船員 57歳

- (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。
 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。)
 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。
 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。
 5. 厚生年金保険における坑内員及び船員の保険料率は、15.456%であり、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。また、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、15.058%である。
 6. 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。
 7. 厚生年金保険の積立金[時価ベース]は、旧年金福祉事業団から承継した資産に係る損益を含めて、年金資金運用基金における市場運用分の運用実績を時価ベースで評価したものである。なお、承継資産に係る損益の厚生年金・国民年金への按分は、厚生年金・国民年金のそれぞれの積立金の元本平均残高の比率により行っている。
 8. 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。)

これを受け、平成18年1月には「被用者年金一元化等に関する政府・与党協議会」の初会合が開催され、今後、政府・与党が連携してこの問題に取り組み、同年4月末を目途に、被用者年金一元化の基本方針を閣議決定する方針が示された。

エ 社会保険庁改革の推進

社会保険庁改革については、内部統制の強化、業務の効率化、保険料収納率の向上、国民サービスの向上等を図る観点から、平成17年5月の内閣官房長官主宰の「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」の最終取りまとめを踏まえ、20年10月を目途に、現行の社会保険庁を廃止するとともに、公的年金と政管健保の運営を分離の上、それぞれ新たな組織を設置する等の解体的出直しを行うこととしている。

このため、改革の具体的内容を検討する場として、平成17年7月より、厚生労働大臣主宰の「社会保険新組織の実現に向けた有識者会議」を開催し、新組織の発足に向け、更なる業務改

革を推進するとともに、「ねんきん事業機構法案」及び「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第164回国会に提出するなど、国民の信頼を回復することのできる抜本的な改革を着実に実施していくこととしている。

(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）。

表2-3-10 企業年金等の適用状況の推移

(年度未現在)

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 (千人)	規約型 (件)	基金型 (件)
平成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	0.4		
14	1,656	10,386	66,752	8,580	361	325	14.0	15	0
15	1,357	8,351	59,163	7,779	845	708	28.2	165	151
16	838	6,152	52,761	6,530	1,402	1,255	46.1	479	513

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月より施行(個人型確定拠出年金については平成14年1月より施行)。
 確定給付企業年金法は平成14年4月より施行。

企業年金制度の安定化と充実を図るため、平成17年度は、平成16年年金改正法で決定された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等が施行された。

イ 退職金制度の改善

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。

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、17年12月末現在、46の都道府県において貸付業務が開始され、378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認知症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）。

表 2 - 3 - 11

長期生活支援資金の概要

【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	貸付元金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）
貸付利率	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17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

法定後見制度と任意後見制度の2つがある。法定後見制度については、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・後見の三類型に分かれている。

(1) 法定後見制度（民法）

3 類型	補助	保佐	後見
判断能力の程度	不十分	著しく不十分	欠く常況

* 補助：軽度の認知症者等が対象で、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) 法定後見制度の充実（民法）

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を認め、また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っている。

(3) 任意後見制度（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。

(4) 成年後見登記制度（後見登記等に関する法律）

プライバシー保護の観点から、戸籍への記載に代わる公示方法として成年後見登記制度を設けている。

資料：法務省



「高齢者雇用への取組」

ア 日本アトマイズ加工（株）

千葉県野田市で金属粉末の製造・販売を行っている「日本アトマイズ加工株式会社」では、平成15年4月から高齢者の継続雇用制度を導入している。

同社の定年は60歳であるが、希望すればだれでも65歳まで働き続けることができる。勤務形態は、高齢期の体力などを考慮し、フルタイム、短時間勤務、隔日勤務からの選択制で、本人の希望が尊重される。

賃金は、フルタイムで定年時の80～100%、働く意欲と能力があれば、原則として定年前と同じ待遇を受けられる。

従業員数は現在77人で、そのうち、60歳以上は10人（13.0%）。その多くが職人的な技術・経験を必要とする仕事に従事しており、若年者とペアを組んで作業に当たっている。

「65歳まで賃金がもらえ、生活設計が楽になったことはもちろんですが、自分が培ってきた技術を、若い世代にじっくりと伝えていく時間をもらえたことがうれしいです。」とは現場で働く高齢者の声。

コンピュータによる自動化が不可能な、匠の領域を含む金属粉末の製造工程。熟練の高齢者は貴重な戦力であると同時に、優れた技能を次代に伝える「技のかたりべ」として重要な存在だ。



（平成17年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰優秀賞受賞）

イ アキモク鉄工（株）

秋田県能代市で産業機械や橋梁、水門等の製造を行っている「アキモク鉄工（株）」では、全従業員56人のうち55歳以上が21.4%の12人、60歳以上が5人という状況である。

同社の定年は60歳であるが、平成15年2月から高齢者の継続雇用の導入を図り、希望者全員を65歳まで再雇用し、65歳を超えても健康に問題がなければ年齢に関係なく勤務できることとしている。再雇用の従業員については、所得水準を年金と合わせて60歳定年時の水準を維持することとしている。

一方、製造部門では、高齢者と若年者の組み合わせによるグループ編成の下で作業を行うことにより、技術や技能を伝承する体制を取っているが、この方法は、全従業員を対象にした提案制度での提案を受けて会社が採用したものである。

また、同社では、従業員、特に高齢者の健康と安全を確保することが会社の健全性に大きく関わると考え、月1回、第3木曜日に産業医を招き生活習慣病を中心とする検診を行っている。

再雇用として勤務を継続しているある従業員は「作業ごとにマニュアルはあるが、橋梁の取り付けなど現場での作業については、思わぬトラブルが発生することもあり、マニュアルですべての出来事をカバーすることはできない。加えて、即座の対応が必要であることも多く、その場で適切に対応していくにはやはり経験に基づく判断と確実な対応が必要だと思う。若い従業員には、自分たちベテランの仕事を見てノウハウを身につけてほしい」と話している。



（平成17年度高齢者雇用開発コンテスト 高齢者雇用開発協会会長表彰優秀賞受賞）

【高齢者の就業に係る政策については、第2章第3節1（1）「高齢者の雇用・就業の機会の確保」を参照。】