

## 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。

等に関する法律」(昭和46年法律第68号。以下「改正高年齢者雇用安定法」という。)により、平成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、25年4月1日にかけて65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に対し義務付けられている。

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、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」を実施した。

さらに、65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主等に対しては、定年引上げ等奨励金を支給することにより、65歳以上の雇用確保措置の導入も推進した(表2-3-1)。

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月に改正された「高年齢者等の雇用の安定

## 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、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。

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、平成19年10月からは、募集・採用時の年齢制限の禁止に関する指導等を行っている。

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」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったこと」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」という。）を作成・交付しなければならず、事業主に対し指導等を行っている。

さらに、求職活動支援書の作成や再就職援助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。

表2-3-1 高齢者雇用関係助成金制度の概要

定年引上げ等奨励金	・65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主、及び55歳以上65歳未満の高年齢者に対して定年引上げ等に伴う意識改革、起業や社会参加等に係る研修等を実施した中小企業事業主に対して助成
中高年齢者試行雇用奨励金	・中高年齢者を一定期間試行的に受け入れて就業させ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、その職業経歴を活かし、共同して新たに法人を設立し、労働者を雇い入れ、継続的雇用・就業機会を創出する場合に、事業開始に係る経費の一部を助成
特定求職者雇用開発助成金	・高年齢者（60歳以上65歳未満）等の就職困難者を公共職業安定所又は有料・無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る事業主に対して賃金相当額の一部を助成
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、求職活動支援基本計画書等を作成し、在職中からの求職活動や再就職、労働移動前の講習等を支援する事業主に対して助成

資料：厚生労働省

このほか、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。

### 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19年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,343団体、会員数は約76万人）。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。

さらに、平成18年度から65歳を超えても働くことができるよう、公共職業安定所において事業主に対し高齢者を雇用することの利点を啓発するとともに、高齢者の多様なニーズに対応した求人開拓や面接会を行う定年退職者等再就職支援事業を実施した。

退職後も自らの知識や経験を活かしたいという意欲を持つ企業等OB（OB人材）と、こうした人材をアドバイザーとして活用したいという中小企業とのマッチングを行うことで、中小企業の経営能力・技術力等の向上を支援しており、平成20年3月末現在において、OB人材の登録人数は8,174人、マッチング実績は4,311件となっている。

### 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歳以上の高齢者等3人以上が共同して事業を開始し、労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の機会を創出する場合に、当該事業の開始に要した経費の一部を助成することにより、自らの職業経験等を活かして起業しようとする高齢者等を支援している（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

労働者の一人一人により均等な働く機会が与えられるよう、「雇用対策法」（昭和41年法律第132号）が改正され、平成19年10月より、労働者の募集・採用における年齢制限が原則として禁止された。これに基づき、事業主への指導等を徹底し、応募の機会の拡大を図っている。さらに、改正高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することとしており、その指導・啓発等を行っている。

加えて、「70歳まで働ける企業」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、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を創設し、「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けた提言を行うとともに、各地域で実施するシンポジウム等において同プロ

ジェクト会議における提言内容の説明や、先進的企業の取組内容の紹介等を実施し、その普及・啓発を実施している。また、各地域の事業主団体等に委託し、70歳までの一層の雇用に向けた取組を行い、意欲と能力がある限り、70歳まで働ける雇用機会の確保に向けた環境整備等を進めている。

## (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

「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)及び同法に基づく「職業能力開発基本計画」の策定により、経済社会の活力の維持・向上の観点等から、雇用労働者のみならず、ニート状態にある者、出産・育児等により職業キャリアを中断している者、職業生活からの引退過程にある高齢者等、職業キャリアの準備期、発展期及び円熟期の各段階に応じた職業キャリア形成支援政策を進めているところである。

特に、今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げることが重要な課題であり、これら高齢者のもつ多様な経験と熟練した技能を中小企業等への技能継承支援に活用している。

### 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・職業能力開発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、労働時間対策としては、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を図ることが重要である。このため、「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)に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進することにより、仕事と生活の調和を推進している(図2-3-2)。

### 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傾向にあり、女性の労働市場への進出が進んでいる(図2-3-3)。

男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、性差別禁止規定の強化や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを内容とした改正「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、平成19年4月から施行されている。改正男女雇用機会均等法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労働者と事業主との間の紛争の解決援助を行っている。

また、平成19年11月には、今後5年間における男女雇用機会均等確保対策の基本となるべき事項を定めた「男女雇用機会均等対策基本方針」を策定した。実質的な男女雇用機会均等の確保のため、男女雇用機会均等法の円滑な施行はもとより、ポジティブ・アクション(男女労働者の間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取組)の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることとしている。

また、「食料・農業・農村基本計画」(平成17

図2-3-2

労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要

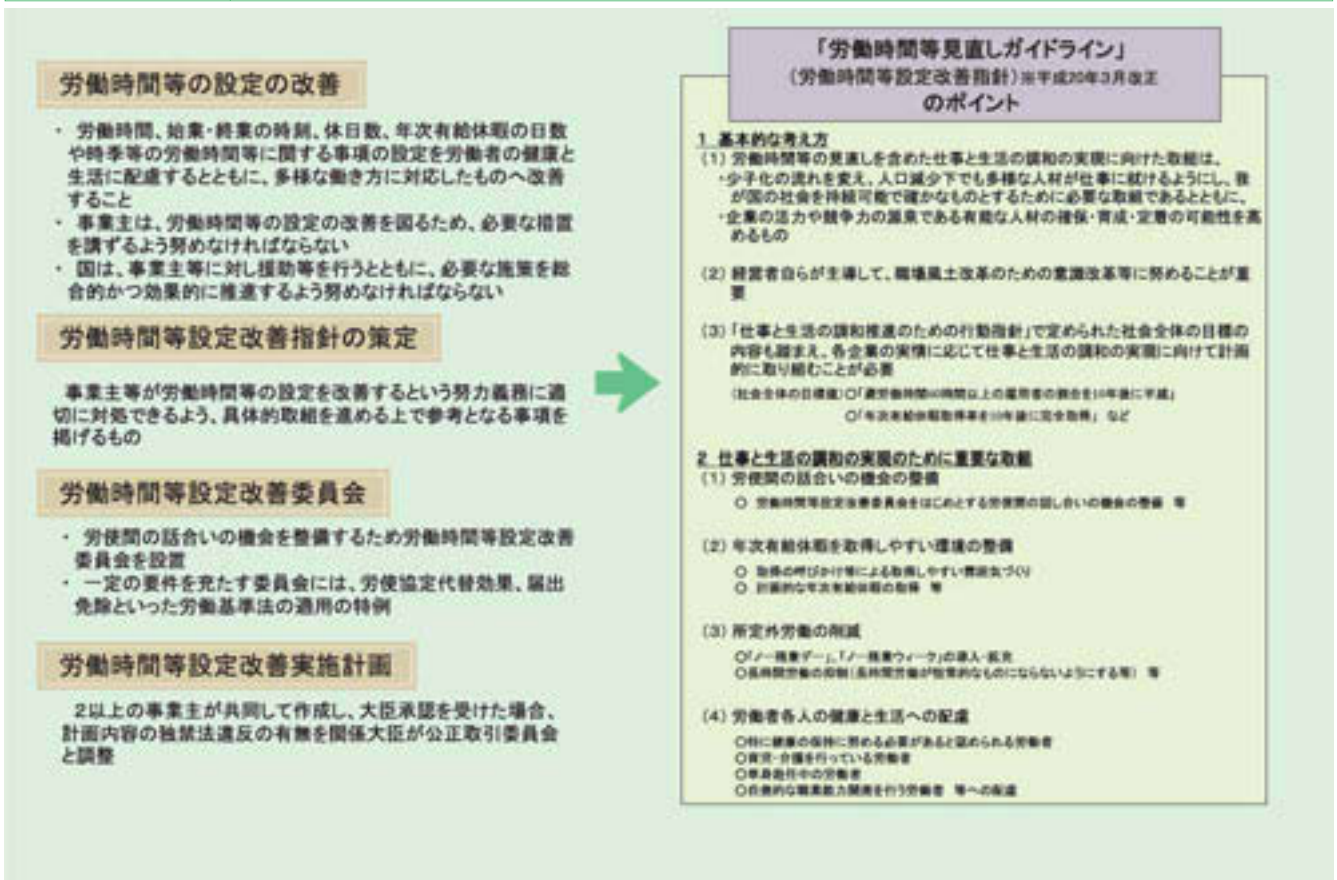
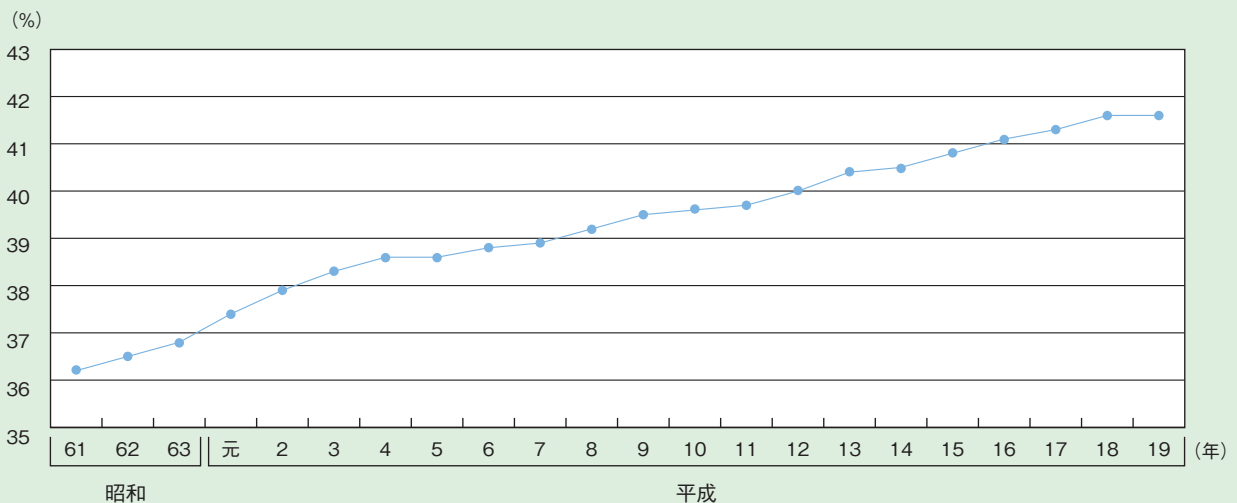


図2-3-3

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」

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、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

「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。以下「育児・介護休業法」という。）では、職業生活と家庭生活との両立を図るため、労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇等を取得できることを労働者の権利として規定するとともに、勤務時間の短縮等の措置を始めたとして育児又は家族の介護を行う労働者等を支援する措置を講ずることを事業主に義務付け

ている（表2-3-4）。

育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、同法が遵守されるよう引き続き事業主に対して指導を行っている。

また、休業取得後の雇用継続が見込まれる等、一定の範囲の期間雇用者の育児休業等の取得についても指導を行うとともに、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いなどについて労働者から相談があった場合には的確に対応し、必要に応じて事業主に対する適切な指導を実施している。

表2-3-4 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 不利益取扱いの禁止

- 事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申し出をし、又は取得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。

#### 8 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