

## 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

平成18年4月から、「高年齢者等の雇用の安

定等に関する法律」(昭和46年法律第68号)に基づき、老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げに合わせ、事業主に対して、22年度からは64歳、25年度からは65歳までというように段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)を講じることが義務付けられており、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対しては、公共職業安定所による指導、助言を実施するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる技術的事項についての相談・援助を行っている。

これらの取組によって、平成23年6月1日現在、31人以上規模の企業において、高年齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は95.7%となっており、多くの企業において高年齢者雇用確保措置が講じられている。

また、平成23年9月から労働政策審議会において、雇用と年金が確実に接続されるよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討が行われ、平成24年1月、厚生労働大臣に対して建議が行われた。この建議に基づき法律案要綱を同審議会に諮問し、同年2月に答申された。本答申を受け、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止などを内容とする「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」を平成24年通常国会へ提出した。

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。

また、退職共済年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、再任用による雇用と年金の接続を図ることを内容とした「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成24年3月23日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）を決定したところである。

### イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

「事業主都合の解雇」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」により離職する高年齢離職予定者の希望に応じて、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求職活動支援書を作成・交付するよう、事業主に対する周知・啓発を行うとともに、必要な指導・支援を行っている。なお、これらの中高年齢者の有する豊富な職業キャリアの記載ができる「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を求職活動支援書としても活用することが可能となっている。

また、高年齢者等の安定した就職の実現を図

るため、常用雇用に向けて中高年齢者を一定期間試行的に雇用する事業主に対して中高年齢者トライアル雇用奨励金を支給するとともに、高年齢者等の就職困難者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成措置（特定求職者雇用開発助成金）を実施している（表2-3-1）。

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た。

### ウ 多様な形態による雇用・就業機会の確保

高年齢者の多様な就業ニーズに対応し、定年退職後等において、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する者に対し、意欲や能力に応じた就業機会、社会参加の場を総合的に提供するシルバー人材センター事業（平成23年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,298団体、会員数は約79万人）について、「教育、子育て、介護、環境」等の分野においてシルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業を支援し、また、各シルバー人材センターにおいて会員が身近な地域で安心して働くことができるよう多様な就業機会を提供する

表2-3-1 高齢者雇用関係助成金制度の概要

中高年齢者トライアル雇用奨励金	・中高年齢者を常用雇用への移行を前提として試行的に受け入れ就業させる事業主に対して助成
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）	・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等の紹介により、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
特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）	・65歳以上の離職者を公共職業安定所等の紹介により、1年以上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
定年引上げ等奨励金	・65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入又はこれらの措置とあわせて高年齢者の勤務時間の多様化に取り組む中小企業事業主、希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主及び傘下の事業主に対して希望者全員が65歳まで働ける企業や70歳まで働ける企業への取組等を進める事業主団体に対して助成

資料：厚生労働省

とともに、適切な運営の確保を図っている。

また、高齢者の技術、技能、資格、職業経歴等を登録し、地域の企業、団体、家庭、地域コミュニティなどからの高齢者ニーズに適合させるために、ワークショップ、就業支援講座等を開催するシニア就業支援プログラム事業を実施した。

## エ 起業の支援

株式会社日本政策金融公庫（国民生活事業・中小企業事業）において、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）により開業・創業の支援を行った。

## 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）第10条に基づき、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、引き続き、労働者の募集・採用における年齢制限禁止の義務化の徹底を図るべく、指導等を行っている。

また、年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成25年度に65歳までの引き上げが完了することを踏まえ、希望者全員が65歳まで働ける制度、さらには企業の実情に応じて70歳まで働ける制度の普及に取り組んでいる。

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組として、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトにより、全国の先進的企業の取組内容等の周知や70歳雇用支援アドバイザーによる人事処遇制度等の見直しに対する個別相談・援助を実施するとともに、各地域において、希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度を既に導入している先進企業の事例等

を通じ、制度導入のメリットや意義、制度を導入するにあたっての課題やその解決方法を調査分析し、その成果を地域の関係者で共有するとともに、セミナー等を通して広く地域の企業に紹介することにより、地域における取組気運を醸成し一層の制度の導入を図っている。

また、定年引上げ等奨励金について、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、又はこれらの措置とあわせて高齢者の勤務時間の多様化を行う中小企業事業主に対して助成するとともに、事業主団体が傘下の事業主を対象として希望者全員が65歳まで働ける制度、70歳まで働ける制度の導入等の高齢者雇用確保措置の充実等を図るための相談・情報提供その他の援助を行う事業を実施した場合に助成を行う。さらに、新たに高齢者職域拡大等助成金を創設し、希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入にあわせて、高齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主を支援し、高齢者がいきいきと働き続けることができる職場の創出を図っている。

日本政策金融公庫（国民生活事業・中小企業事業）において、エイジフリーな勤労環境の整備を促進するため、高齢者（60歳以上）等の雇用等を行う事業者に対しては、雇用要件の緩和措置（2名以上から1名以上に緩和）を継続した。

## (2) 勤労者の生涯を通じた能力の発揮

### ア 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、勤労者の職業生涯を通じ、その心身の健康が確保されるとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する長時間労働の抑制が重要な課題となっている。

我が国の労働時間の現状を見ると、脳・心臓疾患の発症するリスクが高まるとされる月80時間以上の時間外労働に相当する週労働時間60時間以上の雇用者の割合が1割弱となっており、また、年次有給休暇の取得率は近年5割を下回る水準で推移している。

この状況を踏まえ、「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）及び「労働時間等見直しガイドライン」（「労働時間等設定改善指針」（平成18年厚生労働省告示第197号））に基づき、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進をはじめとした労使の自主的な取組を促進する施策を推進した。

## イ 雇用・就業における女性の能力発揮

勤労者の生涯を通じた男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、「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）に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう周知啓発、指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行っている。

また、経営者団体と連携した「女性の活躍推進協議会」の開催や、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」の活用促進、「均等・両立推進企業表彰」の実施等により、ポジティブ・アクション（企業における労働者の男女間格差の解消のための自主的

かつ積極的な取組）の取組を促進している。

さらに、使用者団体・業種団体、労働組合との連携による業種別の「見える化」支援ツールの作成・普及や「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」により個別企業の具体的取組事例を紹介すること等、企業の取組を支援している。

また、「食料・農業・農村基本法」（平成11年法律第106号）に基づき策定された「食料・農業・農村基本計画」（平成22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実施した。

## ウ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

### （ア）改正育児・介護休業法の円滑な施行

介護のための休暇制度（以下「介護休暇」という。）の新設等を内容とする改正育児・介護休業法が、平成22年6月30日から本格施行されたことから、引き続き改正内容の周知を図るとともに、企業において改正法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう事業主に対して指導等を行った。

また、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から、介護休暇の義務化等の規定が適用となることから、改正法の円滑な全面施行に向けて周知徹底を図った。

### （イ）仕事と家庭を両立しやすい職場環境整備

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、助成金の支給やファミリー・フレンドリー企業の普及促進を行っている。

特に、仕事と育児・介護等の両立支援のための取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している。

## エ 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

パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「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）に基づく是正指導や、均衡待遇・正社員化推進プランナーによる相談・支援のほか、パートタイム労働者等の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主に対して均衡待遇・正社員化推進奨励金を支給し、正社員との均等・均衡待遇の確保のための取組を推進した。

また、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される「短時間正社員制度」の導入・定着を促進した。具体的には、同制度を導入した事業主に対して奨励金を支給するほか、同制度の概要や取組事例等の情報提供を行うサイトを運営するとともに、同制度の導入マニュアルの配布や企業の人事担当者等を対象に制度の導入・運用を支援するセミナー等を実施した。

### (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有効な働き方と期待されている。

政府は平成22年5月に「新たな情報通信技術戦略」を策定し、その中で2. 地域の絆の再生(2) 高齢者等に対する取組に「テレワークの推進」を位置づけ、関係各省が連携して、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進することとされた。

これに基づき、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握、多様な働き方を実現するテレワークセンターについて、社会実験の実施等による立地促進方策等の検討、企業のテレワーク普及・推進を図るためのセミナーの開催等、テレワークの普及に向けた取組を行った。

また、人口減少や少子高齢化により個々人の生活様式に合わせた柔軟な就業環境を求められている中、仕事と育児・介護の両立を目指す女性、高齢者等の多様な人材の就業機会拡大に資するテレワークの推進のため、特に在宅型テレワークを中心として、普及課題を幅広く調査・抽出し、その解決方策を明らかにすることで、効果的かつ効率的なテレワークの導入方法の確立を図った。

さらに、在宅勤務ガイドラインの周知・啓発、テレワーク相談センターでの相談活動や、事業主・労働者等を対象とした「テレワーク・セミナー」の開催等により、適正な労働条件の下でのテレワークの普及を図った。

## (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

持続可能で安定的な公的年金制度を確立するため、基礎年金国庫負担割合の2分の1の維持が不可欠となっている。

平成23年度については、「国民年金法等の一

部を改正する法律等の一部を改正する法律案」(平成23年法律第121号)が成立し、復興債の発行による収入金を活用して、基礎年金国庫負担割合2分の1を維持した。

24年度については、交付国債により基礎年金国庫負担割合2分の1とするとともに、年金額の特例水準を解消することを内容とする「国民年金法等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律案」を24年2月10日に提出した。

また、消費税収により、26年度以降の基礎年金国庫負担割合2分の1を恒久化する等を内容とする公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を24年3月30日に提出した。

## 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

働き方やライフコースの選択に影響を与えない中立的な公的年金制度とするという観点から、「短時間労働者への社会保険の適用拡大」や「産休期間中の社会保険料免除」等を盛り込んだ「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を平成24年3月30日に提出した。

## ウ 公的年金制度の一元化の推進

「社会保障・税一体改革大綱」(平成24年2月17日閣議決定)では、「所得比例年金」と「最低保障年金」の組み合わせからなる一つの公的年金制度にすべての人が加入する「新しい年金制度の創設」について、「国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、実現に取り組む」こととしている。また、新しい年金制度の方向性に沿って行う、現行年金制度の改善項目として、「被用者年金の一元化」が盛り込まれ、24年度通常国会への必要な法案提出に向けて関係

各省で検討を進めた。

## エ 日本年金機構による適切な運営と年金記録問題への対応

日本年金機構については、厚生労働大臣が定めた中期目標に基づき、日本年金機構により作成された平成23年度計画を認可し、その着実な実施を求めることにより、公的年金制度の適切な運営の確保に努めた。

具体的には、年金記録問題への対応については、紙台帳等とコンピュータ記録の突合せを、年齢の高い年金受給者から優先的に実施するとともに、インターネットでの記録確認をより使いやすいものとした「ねんきんネット」サービスに年金見込額の試算を追加するなどの取組みを進めた。

また、国民年金の適用事務については、住民基本台帳ネットワークシステムにより把握した20歳、34歳及び44歳到達者に対する届出勧奨及び届出がない場合の資格取得等の手続を確実に実施した。国民年金の収納事務については、平成23年度の現年度納付率が平成21年度と同程度の水準(60.0%)を確保することを目標に、国民年金保険料収納事業受託事業者との連携・強制徴収業務の強化を図った。

厚生年金保険等の適用事務については、未適用事業所の確実な把握に向け、厚生年金保険と雇用保険の適用事業所の全数突合等を行った。厚生年金保険等の徴収事務については、適用事業所の新規適用時における口座振替の利用の協力を事業主に求めた。

給付事務については、年金給付の請求書を受け付けてから年金が決定され、年金証書が請求者の方々に届くまでの所要日数を設定した「サービススタンダード」の達成状況を適切に把握し、迅速な事務処理を推進した。

この他、年金相談の充実、サービスの質の向上や業務運営の効率化、業務の公正性・透明性の確保などの取組を進めた。

#### (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

平成23年8月に、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立・公布された。なかでも最も大きな改正は、確定拠出年金におけるマッチング拠出の導入であり、平成24年1月1日からの円滑な施行に努めた。

また、平成24年3月31日に廃止期限を迎えた適格退職年金制度については、移行状況の実態把握のため、受託機関へのヒアリングを精力的に行った。このうち、事業主が存在しない等の理由によって企業年金等に移行することができない適格退職年金については、平成24年度税制改正大綱において、現行の適格退職年金契約に係る税制上の措置を継続適用する措置を講じることとされた。平成23年11月には関係6省庁連名で事業主あての手紙を出し、受託機関を通じて他の企業年金制度等への移行を呼びかけ、円滑な移行に取り組んだ。

#### イ 退職金制度の改善

社外積立型の退職金制度を導入する等の改善を促進するとともに、中小企業における退職金制度の導入を支援するため、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

勤労者資産形成貯蓄制度の普及等を図ることにより、高齢期に備えた勤労者の自助努力による計画的な資産形成を促進する。また、勤労者

資産形成年金貯蓄については、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、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2-3-2）。

## 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、健やかで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。

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。