

## 第3節 分野別の施策の実施の状況

### 1 就業・年金等分野に係る基本的施策

「就業・年金等分野に係る基本的施策」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。

少子高齢化が急速に進展し労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験をいかして、65歳以上であっても経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるような社会を目指す。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、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と同時に、年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備を図る。

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、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) 全員参加型社会の実現のための高齢者の雇用・就業対策の推進

##### ア 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だ。

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、制度を導入するに当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た。

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70歳以上までの継続雇用制度の導入等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、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、高年齢者の雇用管理制度の構築や職域の拡大に取り組む事業主を支援し、高年齢者がいきいきと働き続けることができる職場の整備を行う事業主に対して助成を行った。さらに、新たに高年齢者労働移動受入企業助成金を創設し、他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により、雇い入れた事業主に対して助成し、高年齢者の円滑な労働移動の促進を図った。

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。

高齢者の活用に積極的な企業を表彰することで、そのような企業のすそ野を広げるため、高齢者を始めとした、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を創設し、平成25年3月に43社（大企業21社、中小企業22社）を表彰した。

## イ 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24年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,294団体、会員数は約76万人）について、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の支援を行ったほか、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とともに、適切な運営の確保を図った。

地域の事業主団体等と公共職業安定機関の参画の下、雇用を前提とした技能講習及び講習終了後の面接会等を一体的に実施するとともに、職場体験事業の実施、雇用・就業確保推進員の配置等雇用・就業に繋げるための一貫したフォローアップを行うシニアワークプログラム事業を実施した。

## ウ 高齢者等の再就職の援助・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・支援を行った。なお、求職活動支援書の作成に当たっては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ことから、その積極的な活用を促した。

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）。

さらに、再就職が困難である高年齢者の円滑な労働移動を強化するため、求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇日に通常の賃金の

額以上の額を支払うとともに、再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託し、再就職を実現した中小企業事業主に対して助成を行う労働移動支援助成金について、高年齢者の再就職を実現させた場合の助成を拡充する措置を実施した。

## 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 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

「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）は事業主に対して、65歳（平成24年度は64歳）までの雇いを確保するために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。）を講じるよう義務付けており、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して、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。

また、希望者全員65歳雇用確保達成事業により、地域の事業主団体等を通じて企業が希望者全員が65歳まで働ける制度を早期に導入するよう支援した。

これらの取組によって、平成24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97.3%、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は48.8%となっており、多くの企業において高年齢者の雇用の確保が図られている。

また、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、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。同法律案は、衆議院での一部修正を経て、同年8月に成立した。施行日が平成25年4月1日であり、施行日まで非常に短いことから、円滑な施行に向けて、丁寧な周知・啓発を行った。

公務部門においては、国家公務員及び地方公

表2-3-1 高年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70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他の企業での雇いを希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業主に対して助成

資料：厚生労働省

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、平成25年度からの退職共済年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、任命権者が定年退職する職員を再任用することにより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ついて」（平成25年3月26日閣議決定）を決定したところである。

## **(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**

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者が職業生活の全期間を通じてその能力を発揮できるようにするために、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進した。

このため、職業訓練の実施や能力本位の労働市場の形成を支援するのみならず、個人にあった職業生涯を通じたキャリア形成支援を推進した。

### **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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが重要である。

我が国の労働時間の現状を見ると、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が1割弱となっ

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始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。

## **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**

改正育児・介護休業法については、これまで従業員数が100人以下の事業主に適用が猶予されていた介護休暇等について、平成24年7月1日より全面施行された。こうした中、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。

### **(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、両立支援助成金の支給や、両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」の運用を行うとともに、「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援のためのアイデア集）を作成した。

さらに、仕事と育児・介護と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、専門家による正社員との均等・均衡待遇や正社員への転換に関する相談・援助のほか、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援及び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する等により、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、制度導入支援マニュアルの配布や、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を実施した。

### (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。

政府では、テレワークが高齢者等の遠隔型勤務形態に資するものとして関係各省が連携し、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進している。

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、官民連携によるテレワークセンターの汎用化に向けた推進方策等の検討、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、個々人の生活様式に合わせた柔軟な働き方を実現するテレワークの本格的普及を図るため、テレワークセキュリティガイドラインを改訂するとともに全国の中小規模の企業に対してテレワークの導入・運営に向けた専門家派遣を通じ、セキュリティレベル・業務内容等に応じたテレワーク優良導入モデルを確立した。さらに全国約20か所でセミナーを開催し、その普及を図った。

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

公的年金制度の安定的な運営のため、平成24年度に、政府として4法案を国会に提出し、以下のとおり、法律が成立した。

- ・「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」(平成24年法律第62号)
- ・「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」(平成24年法律第63号)
- ・「国民年金法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律」(平成24年法律第99号)
- ・「年金生活者支援給付金の支給に関する法律」(平成24年法律第102号)

今回の制度改正により、持続可能で安定的な

公的年金制度を確立するため、平成24年度・25年度の基礎年金国庫負担割合については、年金特例公債により2分の1とすることとし、平成26年度以降についても、消費税収により、2分の1を維持することとしている。

また、これまで分立していた被用者年金制度を一元化し、制度の安定化を図ることとした。

## イ 低年金・無年金問題への対応

低年金・無年金問題に対応するため、今回の制度改正により、年金の受給資格期間をこれまでの25年から10年に短縮することや、新たに年金制度の枠外で、年金受給者のうち、低所得高齢者・障害者等を対象として福祉的な給付を行うこととした。

## ウ 働き方やライフコースの選択に中立的な年金制度の構築

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、今回の制度改正により、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行うこととした。

## エ 年金記録問題への対応・業務運営の効率化

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24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実施するとともに、インターネットでの記録確認を行える「ねんきんネット」サービスで、これまでの解明作業によっても持ち主の分からない記録について検索できるようにするなどの取組

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24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、法務省の保有する法人登記簿情報を活用するため、関係省庁との調整を行った。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、お客様と直接接する年金事務所等第一線の職員からの要望等に基づく業務運営の効率化や年金相談の充実、お客様サービスの向上や、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

AIJ問題を契機として顕在化した厚生年金基金等をめぐる課題について、平成24年4月から有識者会議を開催し、厚生年金基金等の今後の在り方について資産運用と財政・制度運営の両面から幅広い議論をした上で、7月に報告書を取りまとめた。このうち、資産運用の在り方に関しては、報告書で取りまとめられた基本方向

に沿って厚生年金基金の資産運用ガイドラインの見直し案を策定し、9月に関連省令・通知等の見直しを行った。

また、厚生年金基金の制度の在り方については、厚生労働省が提示した試案に基づき、社会保障審議会年金部会の下に設置した「厚生年金基金制度に関する専門委員会」で議論を行い、平成25年2月に意見書を取りまとめた。

## 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

勤労者財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財産形成を促進する。また、勤労者財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、認知症高齢者等の財産管理の支援等に資する成年後見制度について周知を図っている（表2-3-2）。

表2-3-2 成年後見制度の概要

- 制度の趣旨  
本人の意思や自己決定の尊重、ノーマライゼーション等の理念と本人の保護の理念との調和を図りつつ、認知症等の精神上の障害により判断能力が不十分な方々の権利を擁護する。
- 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3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
対象者	判断能力が不十分な方	判断能力が著しく不十分な方	判断能力を欠く常況にある方
  - (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等となることを認め、また成年後見人等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、公正証書によって、本人が選ぶ後見人（任意後見人）に将来の財産管理を委ね、その財産に関する法律行為についての代理権を付与する旨の任意後見契約を締結することができる。
  - (4) 成年後見登記制度（後見登記等に関する法律）  
プライバシー保護と取引の安全との調和を図る観点から、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