

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16年1月現在で69.2%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26.9%にとどまっている(図2-3-1)。

このような状況を踏まえ、「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。以下「高年齢者雇用安定法」という。)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。

さらに、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事業主が講ずることが義務付けられた。

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

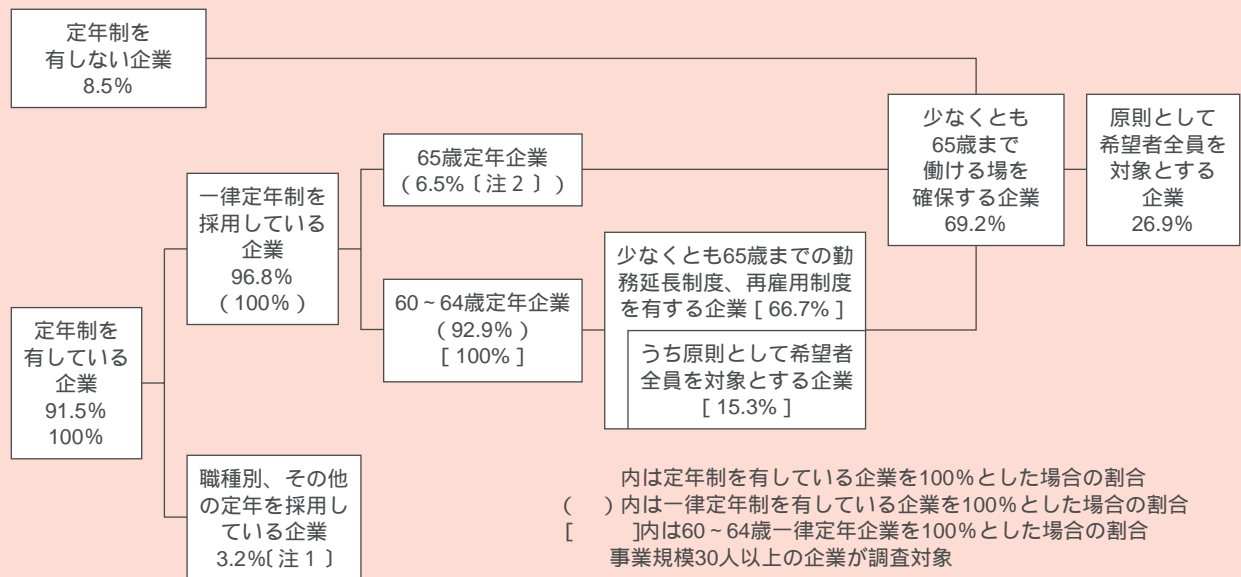
を行った事業主を対象として、継続雇用定着促進助成金の支給を行うとともに、平成16年度からは、高齢短時間正社員制度を導入・適用した事業主に対しては加算措置を講じている。(表2-3-2)

さらに、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。

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。

図2-3-1 65歳までの雇用を確保する企業割合



資料：厚生労働省「雇用管理調査(平成16年)より算出

(注1) 職種別その他の定年制を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

(注2) 65歳を超える定年企業も若干存在する。

表2-3-2 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 | ・ 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)を設けた場合及び当該制度導入に伴い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 |
| 移動高年齢者等雇用安定助成金 | ・ 経営再建のための事業再構築の中で、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

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2-3-3）。

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より、平成16年12月から、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」という。）を作成し、当該中高年齢者に交付することが義務付けられた。

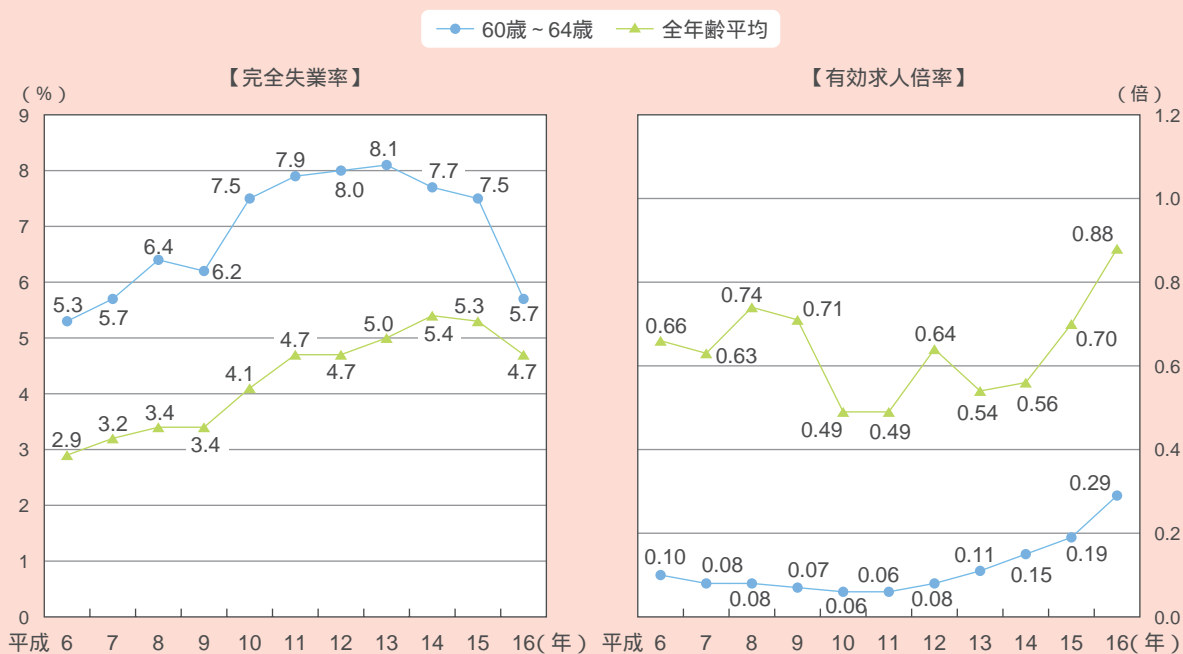
さらに、求職活動支援書の作成や再就職援助

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高年齢者等雇用安定助成金の支給を行っている（表2-3-2）。

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

図2-3-3 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。

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るとともに、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（平成16年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,866団体、会員数は約76万人）。

また、改正高齢者雇用安定法により、平成16年12月から、シルバー人材センターは、届出により、臨時的・短期的又は軽易な業務に関する就業に係る一般労働者派遣事業を行うことが可能となった。

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。

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の派遣・紹介を行っている。

さらに、高齢化の進展の中で、経済社会の活力を維持し、高齢者の雇用及び多様な産業の創出を図るため、まちづくりや介護、子育て、防災等の地域の身近な課題について、女性または高齢者を主たるメンバーとする市民活動団体等による、地域課題解決型・地域資源活用型の活動について、ビジネス化を支援する市民活動活性化モデル事業を実施（平成16年度、217件の応募の中から、16件を採択）し、その成果をモデルとして全国に普及し、新たな雇用とサービス産業の創出を促進した。

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、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内容とする若者や女性、高齢者への融資制度の創設や、「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の特例措置（いわゆる資本金1円からの起業）を設けるなど、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(表2-3-2)。

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、平成15年1月に、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ところであるが、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より、平成16年12月から、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、その理由の明示が義務付けられた。

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ための体制づくりに係る好事例の収集・分析等を行い、これらを活用した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。

技術と経験をいかして - 93歳の現役エンジニア



(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。

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、16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、幅広い職種を対

象とした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た研究を推進した。

公共職業訓練においても、中高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での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。

こうした中、短時間労働者が大幅に増加する一方で、子育て世代も含めて著しい長時間労働者も増加し、いわゆる労働時間分布の「長短二極化」が進展していることや、過重労働による健康障害が深刻化していることなどの労働時間をめぐる課題を踏まえ、第162回国会に、「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)について、計画的な労働時間の短縮を図る法律から、個々の労働者の健康や生活に配慮した労働時間、休日及び休暇の設定を図る法律へと改めるための改正を含む「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」を提出した。

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、地域のバランスが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う、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。

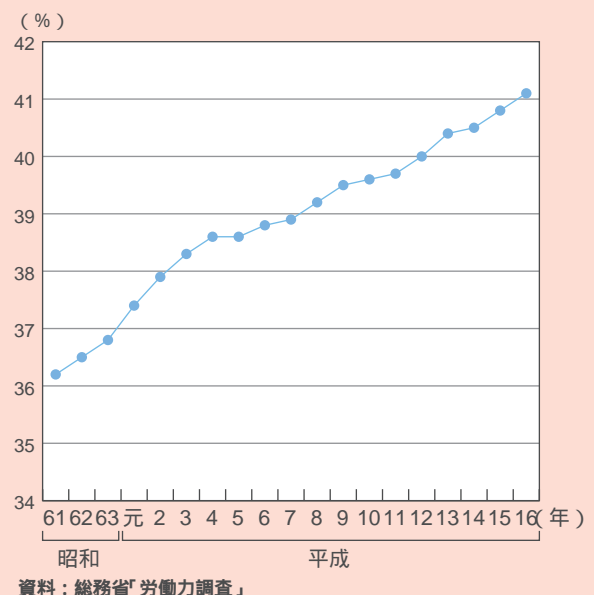
ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

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2-3-4)。

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。

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。

図2-3-4 全雇用者に占める女性雇用者の割合の推移



また、「食料・農業・農村基本計画」(平成12年3月閣議決定)、「男女共同参画基本計画」(平成12年12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。

工 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。以下「育児・介護休業法」という。)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。

なお、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

表2-3-5 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

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」という。)が平成16年12月に成立した(表

2 - 3 - 5)。

(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

表 2 - 3 - 6 労働者の職業生活と家庭生活との両立支援対策

| |
|--|
| <p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 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。</p> <p>(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、一定額の助成金を支給する。</p> <p>(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。</p> |
| <p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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て支給する。</p> <p>(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て支給する。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> |
| <p>3 育児、介護等のために退職した者に対する再就職支援</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> |

資料：厚生労働省

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2-3-6）。

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への対応の一環として、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）に基づく「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）において、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が具体的に示されており、その考え方の浸透・定着を図るとともに、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（情報通信手段を活用して、場所や時間に制約されない柔軟な勤務形態：在宅勤務、サテライトオフィス勤務等）が実現すれば、自宅等で勤務ができることから、高齢者にとって、通勤負担の削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、専門能力を活用した就労が可能となるテレワークの特性に注目が集まっている。したがって、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には、テレワークの普及が有効な手段となっている。

こういう観点から、企業による情報セキュリティ水準の高いテレワーク環境の導入を支援するための「テレワークセキュリティガイドライン」を策定した。

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の普及を図っている。

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。

国全体のテレワーク導入の機運を高める観点から、一般会計で国家公務員初のテレワークの試行を実施した（平成17年1月から2月末）。試行においては、特に情報セキュリティ対策上の課題を整理することで、平成17年度以降のテレワークの拡大に向けた課題の整理・解決を図ることとしている。

（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、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、国民年金保険

料の納付率の向上を図るため、コンビニエンスストアでの保険料収納などを開始したほか、年次目標を盛り込んだ行動計画を策定し、未納者に対する納付督励等の着実な実施を図ることとした。

また、近年では、少子高齢化が急速に進行している中で、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、平成16年6月に、将来の保険料上昇をできる限り抑制しながら、保険料負担の上限を固定、基礎年金の国庫負担割合を引上げ、積立金を活用、負担の範囲内で給付水準（年金額の伸び）を調整（際限ない給付の低下は防止）などを内容とした「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。）が成立した（図2-3-7）。

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。

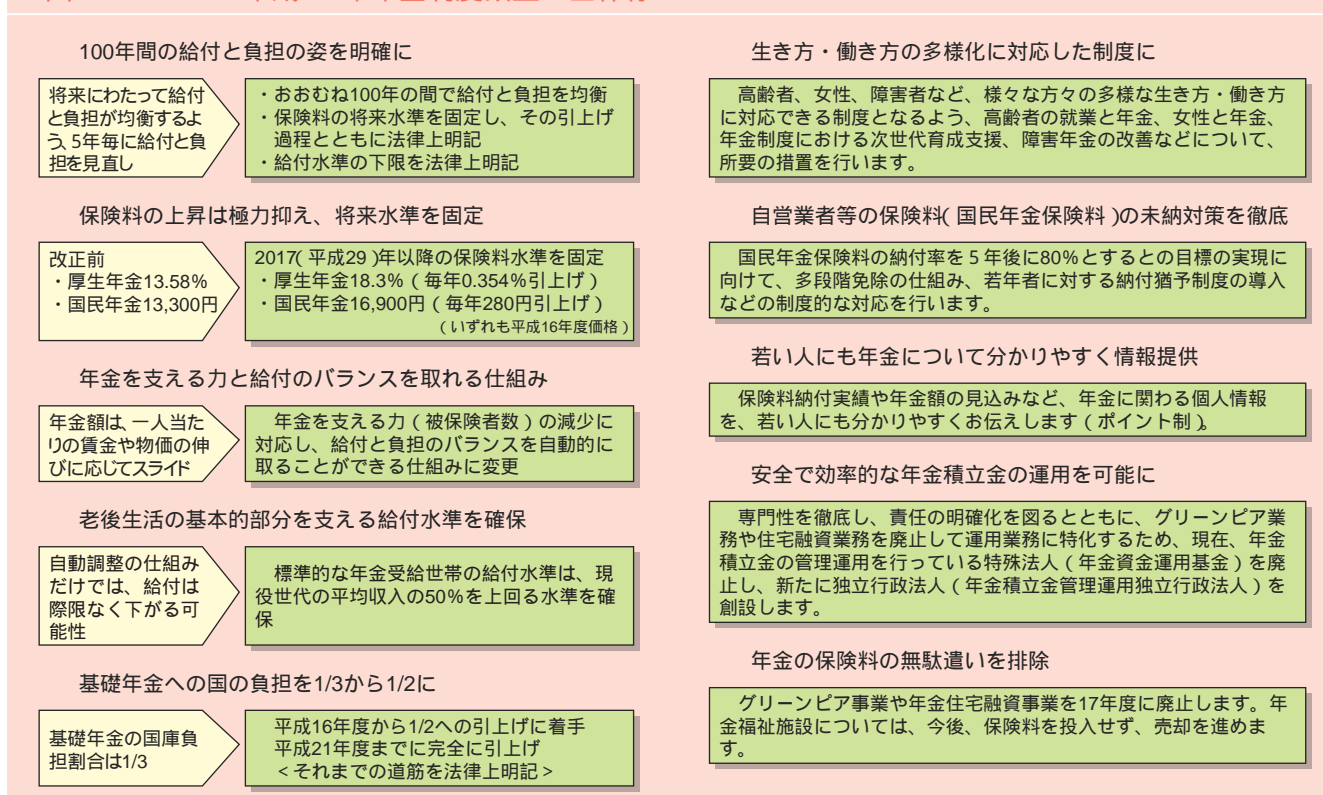
平成16年度においても、特例として、15年の消費者物価の下落分（マイナス0.3%）のみの年金額等の改定を行った。

平成17年度の年金額については、16年の消費者物価が前年から変動しなかったため、改定は行わず、16年度と同じ額となる。

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歳代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

図2-3-7 平成16年年金制度改正の全体像



等) 離婚時の厚生年金の分割(離婚した場合等)について、夫婦間の合意又は裁判所の決定に基づき、夫婦双方の標準報酬の合計額の2分の1を上限として分割できる仕組みとする) 第3号被保険者期間の厚生年金の分割(離婚した場合等に第2号被保険者の厚生年金の保険料納付記録の2分の1を分割できる仕組みとする)等の改正を行った。

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月に農林漁業団体職員共済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、平成16年6月、

表2-3-8 公的年金制度一覧

国民年金制度 (平成15年度末(平成16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17年4月) | 老齢基礎年金支給開始年齢 |
|---------------|-------------|-------------|--------|-----------------------------|------------|----------------------|----------------------|------------------|--------------|
| 第1号被保険者 | 万人 2,240 | 万人 2,284 | 3.05 | 万円 5.9 | 兆円 3.6 | 兆円 兆円 9.9 [9.7] | 2.8 [2.7] | 円 13,580 | 65歳 |
| 第2号被保険者 | 3,625 | | | | — | — | — | | |
| 第3号被保険者 | 1,109 | | | | — | — | — | | |
| 合計 | 6,974 | | | | — | — | — | | |
| (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、6万人である。
 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数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。
 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15年度末(平成16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17年4月) | 老齢(退職)年金支給開始年齢 (平成17年度) |
|-----------|-------------|---------------------------|--------|--|------------|--------------------------|----------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 厚生年金保険 | 万人 3,212 | 万人 1,069 | 3.00 | 万円 17.1 | 兆円 29.7 | 兆円 兆円 137.4 [135.9] | 4.7 [4.5] | % 13.934 | 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 | 62 | 1.76 | 22.5 | 1.9 | 8.7 | 4.6 | 14.509 | 定額部分 |
| 地方公務員共済組合 | 315 | 151 | 2.09 | 23.3 | 4.9 | 37.8 | 7.6 | 13.384 | 一般男子・共済女子62歳 |
| 私立学校教職員共済 | 43 | 8 | 5.34 | 21.7 | 0.3 | 3.2 [3.2] | 9.3 [9.3] | 10.814 | 厚年女子 60歳 坑内員・船員 57歳 |
| 合計 | 3,680 | 1,290 | 2.85 | 18.1 | 36.9 | 187.1 | 5.1 | — | |

- (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数に係る分を含む。
 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、15.208%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、14.704%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。)

国家公務員共済組合と地方公務員共済組合の財政単位の一元化を内容とする「国家公務員共済組合法等の一部を改正する法律」(平成16年法律第130号)及び「地方公務員等共済組合法等の一部を改正する法律」(平成16年法律第132号)が成立した(16年10月施行)(表2-3-8)。

さらに、平成16年7月には、内閣官房長官の下に「社会保障の在り方に関する懇談会」を設置し、公的年金制度の一元化を含めた社会保障制度全般について、税、保険料等の負担と給付の在り方など一体的な見直しの議論を開始し、16年12月には議論の整理を行った。

エ 社会保険庁改革の推進

社会保険庁については、事業運営に関する様々な指摘がなされるとともに、不祥事案も生じており、国民の信頼を回復するためには、業務・組織両面にわたる改革を着実に進める必要がある。

このため、まずは、平成16年11月に、国民サービスの向上、予算執行の無駄の排除、個人情報保護の徹底、保険料徴収の徹底など、80項目

にわたる業務改革メニューを掲げた「緊急対応プログラム」を策定し、業務改革に着手した。

また、16年8月に内閣官房長官の下に「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」が設置され、社会保険庁の組織の在り方について、あらゆる議論を例外としない幅広い議論が行われている。

(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2-3-9)。

表2-3-9 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 (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 | 99 | 151 |

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。

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、平成16年年金改正法の中で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及び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った。

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。

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12月31日現在、44の都道府県において貸付業務が開始され、232件の貸付決定がなされている（表2-3-10）。

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2-3-11）。

表 2 - 3 - 10 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16年4月1日現在

表 2 - 3 - 11 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) 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

コラム 04



高齢者雇用への取組

ア 富士エンジニアリング(株)

群馬県太田市で、産業機械の製造を行っている「富士エンジニアリング株式会社」は、従業員数75人のうち半分以上が20歳代、平均年齢が30歳代という若い会社であり、60歳以上の従業員は現在5人(6.7%)という状況である。

同社の定年は60歳であるが、希望者全員を65歳まで継続雇用している。それ以降も、本人の希望により継続勤務が可能であり、現在の最高年齢者は75歳である。

定年時には一度退職金を支払い、継続雇用時の月額賃金及び賞与を60歳到達時の80%とするが、65歳までは毎年人事考課を行い、昇給も可能となっており、能力評価によって従業員のやる気を引き出す仕組みになっている。

同社では、「人材が企業の生命線」との観点から、従業員教育に力を入れてきており、従業員参加による教育委員会を中心に新入時から階層別に5つの講習、職能別に基礎から4つのレベルに分類した教育訓練が行われている。

また、全従業員の職務能力マップ表を作成し、公表することにより、従業員自らの積極的な能力開発を促している。

そのほか、高年齢者と若年者とを組み合わせた1チーム6人程度のプロジェクトチームによる生産方式を導入することにより、製造現場がそのまま高い専門技術力の継承を図る教育訓練の場となっている。

このような様々な取組の一方で、採用抑制やバブル期の離職等の影響もあり、40～50歳代を中心とする従業員が少なく、技術の維持及び伝承が大きな課題となっている。

同社では、従業員全員を一人何役もこなせる少数精鋭の多能技術者にするよう努めており、今後も、様々な技能を身につけた高年齢者は、その専門能力においても、チーム内の指導的役割においても、必要不可欠な存在となっている。

(平成16年度高年齢者雇用開発コンテスト
厚生労働大臣表彰最優秀賞受賞)



イ オーエムエンジニアリング(株)

新潟県長岡市で工作機械の製造、販売及び修理を行っている「オーエムエンジニアリング株式会社」では、従業員数56人のうち、最高年齢者の69歳を筆頭に60歳以上が16人(28.6%)おり、多くの高年齢者が若者と共に生き生きと働く姿が見られる。

コンピュータ化が進んだとはいえ、不具合の際の対応等、若いころからの経験や技能の蓄積である「匠の技」がまだまだ必要とされる現場では、高い技術を持つ高年齢者は重要な戦力となっている。

同社では、40歳代の従業員が少ない中で、ベテランである高年齢者と若者を組み合わせ、一緒に作業をさせることにより、高年齢者の技術をいかし、次世代への効果的な技術の伝承に努めている。



(平成16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)



ウ (協) 苫自整ビジネスサービス

北海道苫小牧市の苫自整ビジネスサービスは、協同組合という形式で高年齢雇用の取組を進めている。

同組合は、同地区の自動車整備組合と企業の共同出資により設立されたもので、主に定年退職した高年齢者から人材を確保し、市営バスの整備・保守管理、車の防錆や室内清掃、ワックスがけ処理などの業務を請け負うとともに、組合加入の事業所への労働者派遣事業も実施している。

視力の低下に対応するため各自に一つ加工灯を支給するなどの高年齢従業者が作業しやすいように工夫を行っているが、従業者本人が自分で利用しやすい

ように設備や道具を工夫する場合もある。

この事業は、各自動車整備会社から前述の防錆処理などの業務を集中して請け負うことにより、組合員企業のコスト低減に結びつくほか、整備業界における高年齢従業員の経験と技能をいかした高年齢者の雇用確保にもつながっている。

また、派遣就労という形で派遣事業所で働き、その後同事業所に正規採用されるという例も多く、協同組合ならではの利点もあるという。