

1 就業・所得

(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、事業主に対し、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（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）を講じることを義務付けた「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。）が施行され、19年4月より高年齢者雇用確保措置の義務化年齢が63歳に引き上げられた。このため、少なくとも63歳までの高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対し、適切に指導・助言を行い、なお改善が見られない事業主については勧告を行う。

こうした指導・助言等に際しては、都道府県高年齢者雇用開発協会との連携を強化し、高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・助言を行う。

さらに、平成19年度から中小企業における定年延長等を推進するため、65歳以上への定年の引上げ等を実施した中小企業事業主に対して定年引上げ等奨励金を支給する。また、70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場合は上乗せ支給する。

公務部門における高齢者雇用については、再任用制度の活用を基本とし、平成19年度から再任用の上限年齢が63歳に引き上げられることをも踏まえ、その推進を図る。

イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

事業主に対し、「定年」、「解雇」又は「継続雇用制度の定めるところによる退職」により離職

することとなっている中高年齢者（以下「高年齢離職予定者」という。）に対し再就職援助措置を講ずる努力義務があること、そのうち「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」により離職する高年齢離職予定者が希望した場合に、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・交付する義務があることについて、周知・啓発を行うとともに、高年齢離職予定者が希望したにもかかわらず、求職活動支援書を作成しない事業主に対して指導等を行う。

その際には、必要に応じて、都道府県高年齢者雇用開発協会の高齢期雇用就業支援コーナー及び再就職支援コンサルタントを活用し、求職活動支援書の作成支援や再就職援助措置の内容等について相談・援助を実施する。

また、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、高齢期雇用就業支援コーナーにおいては、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、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。さらに、平成19年より「団塊の世代」が60歳代に達すること等を踏まえ、雇用就業、ボランティア活動等に係る総合的な情報提供や相談・援助機能を強化する。

また、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する。

さらに、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、高年齢者を対象として、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、職業相談、職業紹介や、求人者に対する雇用相談等を行う。

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

高齢者の多様な就業ニーズに対応し、高齢者が生きがいを持って地域社会で生活できるようにするため、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について、引き続き「団塊の世代」を中心とした定年退職前の高年齢者を対象として、定年退職後の就業、生活に関する設計を立てる際の参考となるよう、シルバー人材センターにおいて就業体験を行う。

さらに、公共職業安定所等において、65歳を超えても働くことができるよう、事業主に対して高年齢者を雇用することの利点を啓発するとともに、高年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について、平成19年度は実施地域の拡大、セミナーの開催を追加し、実施する。

エ 起業の支援

45歳以上の中高年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、当該事業の開始に要した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する。

オ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

募集・採用時に係る年齢制限の緩和については、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高め、年齢にかかわらず働ける社会の実現のため、引き続き事業主に対する啓発指導に取り組む。また、募集・採用に係る年齢制限の禁止を義務化することなどを盛り込んだ「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案」を第166回国会に提出している。

また、高年齢者雇用アドバイザーの活用を図りつつ、募集・採用時の年齢制限緩和等に係る相談・援助等の支援を行う。

さらに平成19年度からは、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトとして、先進的企業の取組内容を各地域で開催するシンポジウムで紹介し、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、確保措置の円滑な実施及びその充実を図るための取組を一体的に行うことで、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く。

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は重要な課題であり、多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できる環境づくりに努めていく。

イ ゆとりある職業生活の実現等

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へと改善するため、平成18年4月に施行された「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「労働時間等設定改善指針」（平成18年厚生労働省告示第197号）に基づき、事業主等への周知啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減を始めとした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施策を推進する。

ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、平成19年4月から施行される改正された「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）に沿った均等取扱いが徹底されるよう指導等を行うとともに、周知啓発を行う。

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、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する。

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

平成17年4月から施行されている改正後の内容も含め、「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）に基づき、引き続き労働者の仕事と育児・介護との両立を支援する施策を推進する。

（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う。

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

平成19年2月に第166回国会に提出した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」の成立した際には、円滑な施行に向けて周知啓発を行うとともに、新たに事業団体向け助成金を創設するなどパートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主や中小企業事業主団体への支援を実施していく。

（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ための有効な手段となっている。

このような観点から、産学官からなる「テレ

ワーク推進フォーラム」において、セミナーの開催等によるテレワークの普及活動を行う。

テレワークの普及を促進するため、テレワーク環境整備税制（テレワーク設備導入の際の税制支援措置）の創設、「テレワーク共同利用型システム（安心・安全で容易にテレワークの導入が可能となる共同利用型のモデルシステム）」の実証実験を実施する。また、総務省等において、職員によるテレワークの一層の推進を図る。

(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

平成16年6月に成立した、持続可能で安心できる年金制度とするための見直し等を内容とする「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。）の施行を円滑に行う。

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と合意を得るため、「ねんきん月間」（11月）等における広報等を通じて啓発を図るとともに、保険料の納付実績や将来の給付に関する情報などを分かりやすく通知する「ねんきん定期便」を一部前倒して実施する。また、国民年金保険料の未納者に対しては、的確な納付督促を行うとともに所得情報を活用した免除等申請の勧奨や、強制徴収の更なる拡充等収納対策の着実な実施を図る。

平成19年度以降の基礎年金の国庫負担割合については、3分の1に1000分の32を加えた割合に引き上げることとされたところであるが、引き続き、税制の抜本的な改革に係る動向も踏まえつつ、所要の財源を確保しながら、平成16年年金改正法附則の規定（国庫負担割合を2分の1に引き上げる年度については、19年度を目途に、21年度までの間のいずれかの年度を定める）を踏まえ、国庫負担割合2分の1への引上げを

実現すべく努力していく。

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も改正を行ったところである。19年度以降に施行される主な改正内容としては、遺族年金の見直し（19年4月施行）、65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入（19年4月施行）、70歳以上の被用者の老齢厚生年金の給付調整の導入（19年4月施行）、離婚時の厚生年金の分割（19年4月施行）、第3号被保険者期間の厚生年金の分割（20年4月施行）等があり、これらが円滑に実施されるよう必要な措置を講じる。

ウ 公的年金制度の一元化の推進

「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について」（平成18年4月閣議決定）及び「被用者年金一元化の基本的な方針と進め方について」（平成18年12月政府・与党合意）に基づき、できるだけ速やかに被用者年金一元化が実現できるよう取り組む（平成19年4月に、「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案」を国会に提出予定）。

また、「公的年金制度の一元化の推進について」（平成13年3月閣議決定）にのっとりて成立した「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）に基づき、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着実に実施する。