

## 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

少子高齢化の急速な進行等を踏まえ、「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「高齢法」という。)により、平成18年4月から、公的年金の支給開始年齢までは安心して働き続けることができるようにするため、公的年金の定額部分(男性)の支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年度までに、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措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)を講ずることが事業主に対し義務付けられている。

これらの取組によって、平成21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95.6%となっており、企業における高年齢者雇用確保措置は着実に進展している。

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っている。その際に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構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連携を図り、指導・援助等を実施している。

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、高年齢者雇用を推進している。

#### 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が厳しい状況にある中で、公共職業安定所を中心に中高年齢者に対する再就職支援を実施している。また、高齢法に基づき、「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」により離職する中高年齢者の希望に応じて、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・交付するよう、事業主に対し指導等を行っている。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、事業主団体等の傘下の求人事業主や団塊世代の定年退職者等を対象としてキャリア・コンサルティング等を実施し、再就職支援を推進するとともに、起業支援情報を提供する地域団塊世代雇用支援事業を実施している。

このほか、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、中高年齢者試行雇用奨励金を支給するとともに、60歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主に対して、特定求職者雇用開発助成金を支給している（表2-3-1）。

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、高齢者が早い段階から職業生活の設計を行い、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できるようにするとともに、退職準備援助を行うため、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が設置する高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、職業生活設計に関する相談やセミナー等を実施している。

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、高齢者の就業ニーズに応じて、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就

表2-3-1 高齢者雇用関係助成金制度の概要

中高年齢者試行雇用奨励金	・常用雇用に向けて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
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
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又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により、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
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、その職業経験を活かし、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
定年引上げ等奨励金	・65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度若しくは、希望者全員を対象とする65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度の導入や、勤務時間の多様化を行う中小企業事業主、及び65歳以上まで働くことができる環境を整備するため、職域の拡大や処遇の改善、外部の高年齢者の活用について先進的な取組を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

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21年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,329団体、会員数は約76万人）。

さらに、「教育、子育て、介護、環境」を重点にシルバー人材センター事業と自治体が共同して企画提案した事業を支援するほか、高齢者の知識・経験を生かすためのワークショップの開催、企業等とのマッチングを行うシニア就業支援プログラム事業を実施している。

また、豊富な経験・ノウハウ等を有する大企業等の退職者及び近く退職を控える方々のうち、社会貢献の一環として中小企業の支援を行いたいとする方々を新現役と位置づけ、新現役の豊富な経験・ノウハウ等と、それを必要とする中小企業等とのマッチングを行うことで、中小企業等の経営能力・技術力等の向上を支援している。

## エ 起業の支援

新規事業の創出・育成は、新たな雇用を生み出すなど、我が国経済の活性化にとって極めて重要である。多様な事業者による取組を支援するため、株式会社日本政策金融公庫（国民生活事業、中小企業事業）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）による新規事業の創出・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。また、高齢法においては、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されている。これらを踏まえ、都道府県労働局等を通じた事業主への指導、啓発活動を実施し、その周知徹底を図っている。

高齢者雇用確保措置の一層の普及・定着を図ることに加えて、年齢にかかわらず働ける社会を実現するため、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを実施している。具体的にはシンポジウムやセミナーを開催して先進的企業の取組内容等を紹介するとともに、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・援助を実施したほか、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。

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）等の雇用を伴う設備投資を行う事業者に対しては、雇用要件を緩和（2名以上から1名以上に緩和）している。

さらに、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、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定年の定め廃止を行う中小企業事業主に加えて新たに希望者全員を対象とする65歳前に契約期間

が切れない安定的な継続雇用制度を導入する中小企業事業主を支給対象とし、併せて、勤務時間の多様化を行う中小企業事業主に対して手厚く拡充を行うとともに、65歳以上まで働くことができる環境を整備するため、職域の拡大や処遇の改善、外部の高年齢者の活用について先進的な取組を行う事業主に対して助成を行うことにより、希望者全員が65歳まで働ける制度及び何らかの形で70歳まで働けるための制度の普及促進を図っている（表2-3-1）。

## （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は重要な課題であり、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たところである。

### 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、労働者全体に占める長時間労働者と短時間労働者の割合が同時に高まる、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の進展や長時間労働に起因する脳・心臓疾患や精神障害といった健康障害の増加などの状況を踏まえ、「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、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使の自主的な取組を促進する施策を推進した。

### ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮することができる雇用環境を整備するため、「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確保されるよう、企業への積極的な指導等を行うとともに、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、男女労働者間に生じている事実上の格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組であるポジティブ・アクションの一層の推進を図るため、経営者団体と連携した「女性の活躍推進協議会」の開催や、「均等・両立推進企業表彰」の実施等によりポジティブ・アクションの必要性について意識を醸成するとともに、「ポジティブ・アクション応援サイト」等を通じ、企業の取組事例について情報提供を行う等により、企業の取組を支援している。

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実施した。

## 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、短時間勤務制度を始めとした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2-3-2)。

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、更なる仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、子育て期の短時間勤務制度の義務化や介護のための短期の休暇制度の創設等、平成21年6月に育児・介護休業法が改正された。

### (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、助成金の支給による事業主への支援や、育児・介護等の各種サービスに関する地域の具体的情報のインターネット(フレーフレーネット)による提供、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進、育児、介護等のために退職した者等に対する再就職支援等を行っている。

### (ウ) 企業における次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めているが、平成20年12月に、地域や企業の更なる取組を促進するため、次世代法が改正されたところである。

改正法においては、平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる企業について常時雇用する労働者数301人以上企業から101人以上企業へと拡大することとなった。こうしたことから、次世代育成支援対策推進センターや地方公共団体等と連携し、多くの企業において行動計画の策定・届出が行われるよう周知・啓発を行うとともに、次世代法に基づく認定の取得促進を図っている。

## 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

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)に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施するとともに、パートタイム労働者の均衡待遇の確保等に取り組む事業主等に対して助成金を支給する等、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保のための取組を推進している。

また、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」について、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、導入モデル例の開発・普及等により、その導入促進及び定着を図っている。

表2-3-2 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（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）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。

※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

## 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。

※介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

## 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、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10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 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

## 5 短時間勤務等の措置

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、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介護休業をしていないものについて、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・就業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

## 6 所定外労働の免除

- 事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定外労働時間を超えて労働させてはならない。

## 7 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させてはならない。

## 8 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は、深夜において労働させてはならない。

## 9 不利益取扱いの禁止

- 事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等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。（※4～8については、今回の法改正により追加。）

## 10 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。

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分

施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4、5、6については常時100人以下の労働者を雇用する企業は平成24年7月1日）

資料：厚生労働省

## (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。

平成22年までにテレワーカーを就業者人口の2割とする目標の実現に向けて策定した、「テ

レワーク人口倍増アクションプラン」(平成19年5月テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定、IT戦略本部了承)の着実・迅速な実施のため、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携し、セミナーの開催等によるテレワークの普及活動を行っている。

また、テレワーク人口実態調査の実施による

就業者人口に占めるテレワーカー比率や働き方の実態把握、首都圏におけるテレワーク機能・環境の現状についての調査、テレワークの普及・推進に関する検討を行い、テレワークの普及を一層促進している。

また、多くの企業等がテレワークを試行・体験できる機会の提供や、テレワークシステムの検証及びテレワークによる様々な効果の提示・啓発を行う実証実験の実施や、テレワーク導入のために設置される電気通信設備に係る課税標準の特例措置による支援、全国各地でのセミナーの開催等に取り組んだ。

さらに、在宅勤務の適切な労務管理の在り方を示した「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、事業場外みなし労働時間制（事業場の外で働く場合であって、労働時間の算定が困難な場合の労働時間に関する制度）の適用要件等の明確化など所要の改正を行い、事業主への周知・啓発を行った。また、東京、大阪、名古屋、札幌、福岡に相談センターを設置し、事業主・労働者等を対象としたセミナーを開催した。さらに、テレワークに関心のある中小企業等に実際にテレワークを体験する機会を与え、主に労務管理的な視点からテレワーク実施による効果や課題等を検証するテレワーク共同利用型システム試行導入事業により、適正な労働条件の下でのテレワークの普及を図っている。

また、総務省など複数の省庁で、国家公務員テレワークの一層の推進を図っている。

### （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は、新聞等を活用した広報等を通じて啓発を図った。

基礎年金の国庫負担割合については、平成21年6月に、基礎年金国庫負担割合2分の1を実現するための「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」（平成21年法律第62号）が成立した。これにより、21年度及び22年度においては、財政投融资特別会計からの一般会計への繰入れにより臨時の財源を手当てし、基礎年金国庫負担割合を2分の1とするとともに、「税制の抜本的な改革」により所要の安定財源を確保した上で2分の1を恒久化することとなった。また、仮に恒久化する年度が24年度以降となった場合には、それまでの間も、臨時の法制上及び財政上の措置を講ずることにより2分の1とすることとなった。

また、無年金・低年金問題への対応は極めて重要な課題であり、21年12月には、記録上では年金の受給資格期間を満たしていないが、任意加入等により年金受給に結びつく可能性がある63歳以上の加入者約50万人を対象として、加入期間の確認を促すためのお知らせを発送した他、記録上は受給資格期間を満たしているにもかかわらず請求を行っていない方に対して、請求を促すためのお知らせを送付するなどの対策を講じている。

さらに、平成22年通常国会に提出した「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案」には、保険料を納めやすくす

ることで、将来の無年金・低年金を防止する等の観点から、国民年金保険料の納付可能期間を2年から10年に延長する等の措置を行うことを盛り込んでいる。

なお、年金額については、法律上、物価や賃金の変動に応じて毎年度額を改定することとなっているが、現在支給されている過去のマイナス物価スライドを特例的に据え置いた年金額（特例水準の年金額）については、法律上、足元の物価水準が直近の改定の前年（平成17年）の物価水準を下回った場合にその分だけ引き下げられる仕組みとなっている。21年の全国消費者物価指数は前年比マイナス1.4%となったが、17年の物価水準を上回っているため、22年度の年金額は改定されず、21年度と同額となる（老齢基礎年金：年額792,100円（40年加入の場合））。

#### 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歳台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歳未満に拡充する等）、障害年金の改善（障害基礎年金と老齢厚生年金等の併給を可能とする等）、離婚時の厚生年金の分割、第3号被保険者期間についての厚生年金の分割等の改正を行ったところであり、引き続き制度が円滑に実施されるよう努めている。

#### ウ 公的年金制度の一元化の推進

年金制度については、雇用の流動化など時代にあった、公平・透明で分かりやすい年金制度

とする観点から、年金制度を例外なく一元化し、全ての国民が加入する「所得比例年金」と月額7万円の「最低保障年金」を骨格とする新たな年金制度のための法律を平成25年に成立させることとしており、こうした新しい年金制度について検討するため、3月に新年金制度に関する検討会を設置した。

#### エ 日本年金機構の発足と年金記録問題への対応

平成19年6月に成立した「日本年金機構法」（平成19年法律第109号）の施行に伴い、社会保険庁は廃止され、22年1月、新たに非公務員型の公法人として日本年金機構が設立された。

これにより、公的年金については、国が財政責任・管理運営責任を担いつつ、一連の運營業務は日本年金機構が厚生労働大臣から権限や事務の委任委託を受け、その直接的な監督の下で担うこととなった。

日本年金機構については、日本年金機構法に基づき、中期目標として以下のような事項について指示を行った。

- ・年金記録問題については、厚生労働省と密接に連携し、その対応を当面の最重要課題として取り組むこと
- ・厚生年金保険等の適用の促進、国民年金納付率の向上、年金相談の充実等のサービスの質の向上を図ること
- ・運営経費の抑制、外部委託の促進等の業務運営の効率化を図ること
- ・アニュアルレポートの作成・公表をはじめとした情報公開の推進等の業務運営における公正性及び透明性の確保を図ること

#### (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としての企業年金



制度等には、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、独自の上乗せ給付を支給する「厚生年金基金」、企業独自の上乗せ給付のみを支給する「確定給付企業年金」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2-3-3）。

確定拠出年金制度については、拠出限度額の引き上げを平成22年1月より実施しているところである。さらに、企業型年金において事業主拠出に加えて本人拠出を認める、いわゆるマッチング拠出の容認、加入資格年齢の引上げ、少額資産者が制度から脱退するための要件の緩和等の内容を含めた「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案」を第174回国会に提出した。

## イ 退職金制度の改善

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

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資産形成のための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、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、21年3月末現在、800件の貸付決定がなされている（21年10月に「不動産担保型生活資金」に名称変更）（表2-3-4）。

表2-3-3 企業年金等の適用状況の推移

(年度末現在)

年度 (平成)	厚生年金基金		国民年金基金		確定拠出年金			確定給付企業年金		
	基金数	加入員数 (万人)	基金数	加入員数 (万人)	企業型 承認件数	企業型 加入者数 (万人)	個人型 加入者数 (万人)	規約型 (件)	基金型 (件)	加入者数 (万人)
5	1,804	1,192	72	58						
6	1,842	1,205	72	67						
7	1,878	1,213	72	70						
8	1,883	1,210	72	73						
9	1,874	1,225	72	72						
10	1,858	1,200	72	73						
11	1,835	1,169	72	77						
12	1,801	1,140	72	76						
13	1,737	1,087	72	79	70	9	0			
14	1,656	1,039	72	77	361	33	1	15	0	3
15	1,357	835	72	79	845	71	3	164	152	135
16	838	615	72	75	1,402	126	5	478	514	314
17	687	531	72	73	1,866	173	6	833	597	384
18	658	522	72	69	2,313	219	8	1,335	605	430
19	626	478	72	65	2,710	271	9	2,480	619	506
20	617	466	72	62	3,043	311	10	4,397	611	570

資料：厚生労働省、企業年金連合会、国民年金基金連合会調べ、確定給付企業年金の加入者数は生命保険協会・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（速報値）」による。

(注) 確定拠出年金法は平成13年10月より施行（個人型確定拠出年金については平成14年1月より施行）。  
確定給付企業年金法は平成14年4月より施行。

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2-3-5）。

## ② 健康・福祉

「健康・福祉」分野については、高齢社会対

表2-3-4 不動産担保型生活資金の概要

### 【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）
貸付利子	年利3パーセント又は長期プライムレート（現在2.25%）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から3月以内
償還の担保措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居住する不動産に根抵当権等を設定。</li> <li>・推定相続人の中から連帯保証人1名を選任。</li> </ul>

資料：厚生労働省

（注）長期プライムレートは平成21年4月1日現在

表2-3-5 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理念と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

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
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）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となることを認め、また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、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。

#### （4）成年後見登記制度（後見登記等に関する法律）

プライバシー保護の観点から、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