

## 第2 分野別の高齢社会対策

### 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月より、「高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、公的年金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・障害者雇用支援機構の高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・援助を行う。

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22年度から再任用の上限年齢が64歳に引き上げられたことも踏まえ、その推進を図る。

##### イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

「事業主都合の解雇」又は「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に該当しなかったこと」により離職する高齢者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、事業主に対する周知・啓発を行うとともに、必要な指導・支援を行う。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)を実施する。

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する。

##### 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、「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するほか、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る。

また、高齢者の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、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する。

## 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・創業の支援を行う。

## 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、指導等を行う。

また、公的年金の定額部分（男性）の支給開始年齢が平成25年4月以降65歳に引き上げられること、いわゆる団塊の世代が24年には65歳に到達し始めること等を踏まえ、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む。

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、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、定年の定めの廃止、又はこれらの措置と併せて高年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年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、新たに高年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併せて、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創出を図る。

加えて、平成22年11月より、今後の高年齢者の雇用・就業機会の確保のための総合的な対策を検討することを目的として「今後の高年齢者雇用に関する研究会」を開催し、①希望者全員の65歳までの雇用確保策、②年齢に関わりなく働ける環境の整備、を中心として調査・検討を行う。

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、雇用要件の緩和措置（2名以上から1名以上に緩和）を継続する。

## (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

仕事と生活の調和の実現のため、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に取り組むなど、社会全体で働き方の改革を進めている。

今後とも長時間労働を抑制し、休暇取得促進を図る観点から、中小企業事業主に対する助成措置を拡充するなど、労使の自主的な取組を進

める企業等に対する支援の充実を図る。

## 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う。

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)の取組を促進するとともに、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、活用等により、企業の取組を支援する。

さらに、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及・活用を図ることにより男女労働者の間に事実上生じている格差の実態把握や取組の必要性の「気づき」を促す。また、「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する。

## 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う。

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る。

### (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、助成金の活用を図るとともに、総合的な情報提供を行う。また、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進を行う。

## 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し、正社員との均衡のとれた待遇の確保のための取組を推進する。

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」について、その導入・定着を促進するため、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、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する。

### (イ) 情報通信を活用した遠隔型勤務形態の開発・普及

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、大都市圏の活力ある発展に資するテレワークを推進するため、テレワークセンター立地促進方策の検討や、テレワーク導入の定量的な効果の検討、今後の大都市圏問題に対応したテレワーク推進施策の検討を図り、テレワークの普及・推進を促進する。

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を確立する。

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、引き続き適正な労働条件の下でのテレワークの普及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

基礎年金国庫負担割合については、第177回通常国会に提出中の国庫負担割合2分の1を維持するための法案の早期成立に向けて取り

組む。

また、参議院で継続審議となっている「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(年金確保支援法案)」についても早期成立に向けて取り組む。

### 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

年金制度改革については、年金制度を例外なく一元化し、すべての人が「所得が同じなら同じ保険料」を負担し、納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」の創設などを骨格とする新たな年金制度について、国民的な議論を行って、平成25年の国会に所要の法案を提出することとしている。

### ウ 公的年金制度の一元化の推進

上述のとおり、年金制度を例外なく一元化することを含めた新たな年金制度を創設するための法案を、平成25年の国会に提出することとしている。

今後、平成22年12月の閣議決定「社会保障改革の推進について」を踏まえ、23年半ばまでに、具体的な制度改革案を明らかにするとともに必要財源の安定的確保と財政健全化を同時に達成するための税制改革の方針を示すこととしており、新たな年金制度についてもこの枠組みに沿って検討を進めることとしている。

### 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る。

具体的には、年金記録問題への対応については、紙台帳検索システムによる紙台帳等とコンピュータ記録の突合せ、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」サービスの充実、年金通帳に関する調査の実施などの取組を進める。

また、国民年金の適用事務については、第3号被保険者の記録不整合問題に関して、法律による抜本的な改善策についての確な施行準備を行うなどの取組を推進するとともに、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、市場化テスト受託事業者との連携を強化するとともに社会保障と税の一体改革の検討状況を踏まえつつ、厚生労働省と日本年金機構が連携を密にして更なる収納対策の検討を行う。

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うとともに、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、また、納付指導に応じない事業所に対しては、必要に応じて、国税庁に委任する仕組みを適切に活用する。

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する。

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ることとしている。

#### (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

国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、企業型確定拠出年金において加入資格年齢の引上げや加入者の掛金拠出を可能とする等の措置を行うことを盛り込んだ「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」の早期成立に努めるとともに、今後も国民の老後の所得確保の一層の安定と充実が図られるよう、厚生年金基金、確定給付企業年金や確定拠出年金等の普及を図る。

また、平成24年3月31日に廃止期限を迎える適格退職年金制度については、廃止期限まで残り1年を切っている中、他の企業年金制度等への円滑な移行に向けた取組を進めていく。

#### 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する。

#### ウ 高齢期に備える資産形成等の促進

勤労者の自助努力による高齢期に備える資産形成を促進するため、勤労者財産形成貯蓄制度の普及を図り、勤労者の計画的な財産形成を促進する。

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する。