



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 4304号 2018.4.6 発行

発達障害の女性向けメイク講座 障害に配慮した内容に 神戸新聞 2018年4月5日



メイク講座の打ち合わせをする工藤宙生さん=神戸市中央区琴ノ緒町5

発達障害の女性に向けたメイク講座を発達障害のある工藤宙生さん(28)=兵庫県猪名川町=が企画している。自分自身の経験や他の女性から聞き取った話から、互いの顔が見えにくいような席配置にしたり、タイムテーブルを掲示し、先の行動が分かるようにしたりと、発達障害者の特徴に配慮した講座内容になっている。

大学入学時に、発達障害の症状を自覚したという工藤さん。大学院生だった2014年に注意欠陥多動性障害(ADHD)と自閉症スペクトラムの診断を受けた。17年5月から就労移行支援事業所「JOTサポート神戸」(神戸市中央区琴ノ緒町5)で就労訓練などを受けている。

発達障害者の中には、感覚過敏で顔に化粧品を塗ることに嫌悪感を抱く人や、化粧の濃さやどこに施すなど、基準が分かりづらいことから苦手意識を抱く人が多いという。工藤さんは、百貨店の化粧品売り場も見学し、「メイクは嫌」と言っていた女性が化粧品を手に取り、笑顔で話している様子を見て「楽しさを知ってもらうことが大切なのは」と感じたという。

講座はメイクの意味や楽しさを理解するための講義と、実演を見ながら自分の顔にメイクを施す体験を盛り込んだ。プロのメーキャップアーティストに講師を依頼。「できるだけ専門的な言葉を使わずに指導をしてもらうようお願いした」という。工藤さんは『自分が変わる、きれいになる』とメイクの楽しさを感じてほしい」と話した。

講座は4月14日(JOTサポート神戸)と5月19日(神戸ベルェベル美容専門学校・神戸市中央区江戸町)の2回で、ともに午後1時から。希望者にはプロのメーキャップ体験もある。参加は無料でいずれも定員は20人(先着)。問い合わせや申し込みはJOTサポート神戸TEL078・272・2525(篠原拓真)

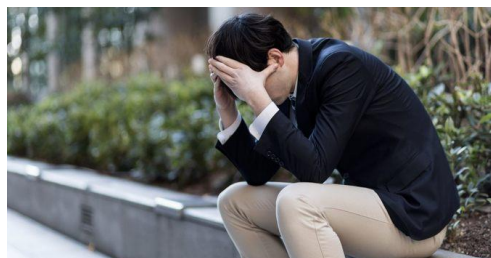
精神障害者の青田買いが法改正で激化、肝心な職場への定着はどうする？

池上正樹：ジャーナリスト

ダイヤモンド 2018年4月5日

池上正樹 [ジャーナリスト] 通信社などの勤務を経て、フリーのジャーナリストに。主に「心」や「街」を追いかける。1997年から日本の「ひきこもり」界限を取材。東日本大震災直後、被災地に入り、ひきこもる人たちがどう行動したのかを調査。著書は『ひきこもる女性たち』(ベスト新書)、『大人のひきこもり』(講談社現代新書)、『下流中年』(SB新書/共著)、『ダメダメな人生を変えたいM君と生活保護』(ポプラ新書)、『あるとき、大川小学校で何が起きたのか』(青志社)など多数。TVやラジオにも多数出演。厚労省の全国KHJ家族会事業委員、東京都町田市「ひきこもり」ネットワーク専門部会委員なども務める。YAHOO! ニュース個人オナーサー『僕の細道』

「引きこもり」するオトナたち



「会社に行けない」「働けない」——家に引きこもる大人たちが増え続けている。彼らはなぜ「引きこもり」するようになってしまったのか。理由とそうさせた社会的背景、そして苦悩を追う。

**精神障害者の雇用義務化が、2018年4月から始まった。多くの企業は優秀な精神障害者の「青田買い」に走るが、職場に定着させるのは難しい（写真はイメージです）
法定雇用率引き上げで注目集める「見えない障害者」の就労実態**

いま、多くの企業が注目しているのは、「見えない障害」と言われる精神障害（発達障害も含む）者の雇用義務化が、2018年4月から始まったことだ。2013年の法改正により、精神障害者についても法定雇用率の算定基礎に加えられ、障害者の法定雇用率も、これまでの2.0%から2.2%に引き上げられた。

障害者を雇用しなければいけない民間企業の事業主の範囲は、従業員50人以上から45.5人以上に広がり、対象になる企業は全国約9万社に上るといふ。3年後の2021年4月までには、さらに法定雇用率は2.3%に引き上げられる。

引きこもる人たちの背景には、大人の発達障害や精神疾患が要因になっている人たちも少なくない。

「引きこもり」という状態と発達障害や精神疾患との因果関係を示すエビデンスとしては、2010年に厚労省研究班が行った調査で、引きこもり状態の人の割合のうち発達障害と診断された者が約25%で4人に1人、不安障害や適応障害なども含む精神疾患と診断された者を含めると、9割を超えたというデータがある。

しかし、この調査の対象者は、そもそも精神保健福祉センターに通う外来患者を対象に行われたものであり、8年前と比べて時代や世間の認識も大きく変わってきていることから、引きこもっている人たちの現実を表したものとは言い難い。

実際には、周囲に知られないよう、診療を受けていない、あるいは家族から受けさせてもらえず、制度の谷間に埋もれ、精神障害者手帳を持たせてもらえていない人たちも少なくない。パワハラやセクハラといった職場の人間関係から逃れ、社会的ストレスで恐怖を感じ、働けなくなってしまった人たちもいる。

とはいえ、厚労省によると、グレーゾーンの人が多く含まれる「大人の発達障害」者について、今回の雇用義務の対象になる人は、原則的に精神障害者手帳を持っている人に限られる。

一方で、障害者雇用における全事業主の法定雇用率の達成割合は、2017年6月時点で、50.0%というのが現状だ。17年度の目標値である46.5%はクリアされていたものの、今年度からはそのハードルが上がることによって、企業側による人材の争奪戦も予想されている。

企業の現場では、早くも「一般枠の人たちと同じように、（それぞれの仕事に適した特性の持ち主である）優秀な発達障害者を巡る青田買いが始まっている」（大手企業採用担当者）とも言われている。すでに、ハローワーク経由での精神障害者の就職件数は2013年度に、また新規求職申込み件数は2014年度に、それぞれ身体障害者の数を抜いた。

実雇用者数が増えないなか 定着支援事業を手がける人々

ところが、実雇用者数はそれほど増えていない、という状況がある。そこで、これからは定着支援の重要性が高まってくるだろうと指摘されている。

「精神・発達障害の方と一緒に働くという世の中になっていくので、企業の側も一緒に働けるように本格的に受け皿準備をしないといけない時期に来ている」

そう話すのは、全国各地で障害者向けの就労移行支援事業所「LITALICO ワークス」を運営し、これまで合計で5000人以上を企業に送り出してきた株式会社LITALICO（東京都目黒区、長谷川敦弥社長）のLITALICO ワークス事業部、服部一史さんだ。

精神障害者の雇用についてはもともと、仕事が長続きしにくいという職場定着の課題があった。また、なかなかフルタイムで働けないという問題もある。

そこで厚労省でも、今年4月から改正省令を施行し、従来、短時間労働者を0.5人とカウントしてきたが、精神障害者の短時間労働者に限っては、雇用してから3年以内を「1人」としてカウントし、3年後までにフルタイムへの移行を目指すことにしているという。

「4月から新たに『定着支援事業』ができたという動きもありますが、定期的に顔を合わせ、大きな問題になる前の小さな相談を受けられるようなきめ細かい定着支援の重要性が、今後より大きくなっていくでしょう」

LITALICOの服部さんはそう説明する。

不用意な発言に「ハウレンソウ」欠如 障害者へのアレルギーや誤解も

雇用に意欲的な企業も多くなってきた一方で、精神障害者に対するアレルギー反応や、「できることが少ない人たち」という誤解も依然として多いのが現実だ。定着支援や実習の有無によって定着率が変わってくる。きちんと定着支援を受けたり、実習を踏まえて採用したりすること自体がミスマッチを防ぐアプローチになると、服部さんは指摘する。

「特に発達障害の場合、ちょっとした工夫をすれば、上手く仕事が回るケースが結構あるんです。たとえば人間関係の場合は、周りの人たちに障害特性をしっかりと知っていただくことで不要なトラブルを防げるんです」

実際、思ったことをストレートに言ってしまう人であることを予め知っていれば、空気が読めないことを言われても、そこまで腹は立たない。雑談が苦手な人の場合、1人で昼食をとるのが好きだったり、女子会のような輪の中に入りたくなくなったりするのに声をかけてしまうことが、かえってストレスになるといった具合だ。

業務遂行面でも、資料を書き写す際、前後の行が目に入ってしまったって、文字を混ぜて書いてしまう人がいれば、前後の行をずらすなどの工夫をすればスムーズに作業できる。

引きこもっていた20代半ばの男性は、学校を中退後、もともと社会経験がなかったものの、少しずつ外に出て来れるようになった。ところが、コミュニケーションをとることが苦痛で、「ハウレンソウ」（報告・連絡・相談）がまったくできなかつた。一方で、作業やパソコンの訓練をすると、とてもスキルが高い。

就職を考えると、ハウレンソウができないのは致命的だ。そこで、「ハウレンソウ・フォーマット」のようなものをつくり、1時間ごとに指示を受けてやったこと、そのとき迷ったこと、その結果判断したことをフォーマット化して提出する練習をした。すると企業から「実務実習の中で、まったく問題なく仕事ができた」という報告を受けた。

「ハウレンソウができないと働けないと思って一生懸命訓練していたんですが、特性を上手くカバーして活かすためにツールを1つ立てたことで、課題がすんなり解決できたのです」。

大人の発達障害の人たちの中には、学生時代は問題が顕在化しなかったのに、ビジネスの現場に入って人とコミュニケーション取っていく中で、なかなかうまくいかず、初めて自分の中にある“障害”を感じて相談に来るケースが多いという。

LITALICOではまず、職場体験実習を踏まえての採用を企業側に提案し、面接にも同行する。採用が決まれば、当事者が働きやすくなるための合理的配慮事項の検討や、環境調整への助言を行い、採用後も本人や企業との面談を続ける。合理的配慮については、合意契約書も作成する。

最終的にはサポートがなくても本人が自立でき、企業側も自然な形で本人を支えられるようにする「ナチュラルサポート」という体制にする。こうした長期戦略型の支援を受けたLITALICOワークス利用者の就労先への1年後の定着率は、77.3%（2016年度）とかなり高い。

「定着支援」で使用する「ヒアリングシート」は、離職につながりかねない綻びを、小さな段階で掴めるため、本人たちからもセルフモニタリングできると好評だという。厚労省でも「定着支援」を事業化し、今年4月から新たな就労系福祉サービスとしてスタートさ

せることにしている。

受け入れの環境が悪くだけ 働く環境は十分整えられる

先行して雇い入れている企業の側からは、「発達障害や精神障害の方の特性を知れば知るほど、受け入れ側の環境が悪くだけで、十分働ける環境はつくれると確信を持った」という声も聞こえてくる。

一方、企業の間では、精神疾患や発達障害が算定に入ることが、まだあまり知られていない。企業から「精神も雇用しなければいけないのか？」といった問い合わせも、公的機関などに増えているという。

「発達障害当事者協会」運営スタッフの嘉津山具子さんは、こう語る。

「当事者たちは、チャンスだと思っている。勤めてきた会社でも、これまでなら辞めるしか選択肢がなかったのに、障害者雇用で切り換えてもらえるので言いやすくなったと期待している人たちも多い。手帳を取ったらラベリングされると消沈していた人が、当事者会で市営バスが無料になるなどの話を聞いて、就活しやすくなると元気になっています」

職場で苦しんでいた当事者たちも、診断を得ることでチャンスが生まれ、精神疾患者を雇用する企業の動きは、これからジワジワと広がりそうだ。

※この記事や引きこもり問題に関する情報や感想をお持ちの方、また、「こういうきっかけが欲しい」「こういう情報を知りたい」「こんなことを取材してほしい」といったリクエストがあれば、下記までお寄せください。

otonahiki@gmail.com (送信の際は「@」を半角の「@」に変換してお送りください)

なお、毎日、当事者の方を中心に数多くのメールを頂いています。本業の合間に返信させて頂くことが難しい状況になっておりますが、メールにはすべて目を通させて頂いています。また、いきなり記事の感想を書かれる方もいらっしゃるのですが、どの記事を読んだの感想なのか、タイトルも明記してくださると助かります。

介護職月給1.3万円超アップ 平均とは10万円の差 船崎桜

朝日新聞 2018年4月5日

厚生労働省は4日、2017年4月の臨時の介護報酬改定で拡充した「処遇改善加算」を取った事業所で働く常勤の介護職員の平均給与月額が、同年9月時点で前年比1万3660円増の29万7450円だったと発表した。報酬改定の効果が一定程度表れた形だが、それでも全産業平均の40万8千円（16年）と比べると約10万円低い。

調査は昨年10月、1万568事業所を対象に実施し、7660事業所から回答を得た。平均給与月額には手当や賞与も含まれる。

臨時報酬改定は介護福祉士の資格を持つ人などの賃金を平均月1万円ほど引き上げることを狙い、約600億円の財源をあてた。

ただ、全産業平均との賃金差は埋まらず、人材不足も解消されていない。介護職員の有効求人倍率は全国平均で4.02倍（18年2月）と高止まりしている。

強制不妊手術 障害児施設に手術促す 北海道が1951年に

毎日新聞 2018年4月4日



北海道が開示した通知のコピー。「（不妊手術の）申請書を積極的に提出するようご配慮願いたい」と記されていた＝4日、竹内幹撮影

旧優生保護法（1948～96年）に基づく障害者らへの強制不妊手術を推進するため、北海道が51年、道内の知的障害児施設の運営者宛てに「（強制手術の）申請書を積極的に提出するよう」通知していたことが判明した。強制手術は医師の申請を受け

た都道府県審査会が可否を決める仕組みだったが、行政側が施設に働きかけたことで“集団手術”につながった恐れがある。北海道の手術数は同年から急増して全国最多となっており、専門家は「法律のずさんな運用」を指摘する。

ハンセン病原告、母に触れられない日々語る 提訴2年 朝日新聞 2018年4月4日



経験や思いを語る原告ら＝熊本市中央区花畑町

ハンセン病患者に対する誤った隔離政策により、社会で差別されるなどの被害を受けたとして、元患者の家族らが国に謝罪と賠償を求める裁判を起こしてから2年。この裁判の意義を考え、原告らの思いを共有する集会在3月16日、熊本市中央区花畑町の市国際交流会館のホールであった。

全国から集まった原告や支援者、弁護団が参加。親がハンセン病患者だった原告3人が登壇し、差別を受けたつらい経験や、裁判にかける期待を語った。

原告の奥晴海さん（71）＝鹿児島県奄美市＝は、幼い頃に両親が菊池恵楓園（熊本県合志市）に収容され、自身は患者の子らが集まる熊本市内の「龍田寮」に預けられた。小学校2年生の時に、通っていた黒髪小学校の保護者が龍田寮の子どもたちの通学に反対。奥さんは父に連れられ鹿児島県の奄美大島に行き、おばの家に預けられたという。

小学4年生の時に父が亡くなり、母が「奄美和光園」（奄美市）に移ってからは、学校が休みの度に山道を歩いて母に会いに通ったという。「重い籠をアタマに結わえ付けて、職員目を恐れて裏の道から入りました」。奥さんは母の布団に潜り込んで眠ったが、母に触れることはなく、いつも20センチほどの距離を置いた。「ハンセン病は恐ろしい伝染病だと教え込まれていたんです。母に対して肉親の自然な感情を持つことができませんでした」。最後まで、遠慮のない会話をするのができずと涙ながらに話した。

両親と姉が長島愛生園（岡山県瀬戸内市）に入所していた原告の黄光男（ファンゲンナム）さん（62）＝兵庫県尼崎市＝は、国が「隔離政策の被害は家族には及んでいない」としていることに関して、「なんでそんなこと、真顔で言うんか、と怒りが湧いた」と話した。また、裁判に参加し、他の患者の家族たちとの出会いを通して、「自分自身と向き合い、自分の親と向き合い、ハンセン病問題と向き合うきっかけになっている」と話した。

原告弁護団長の徳田靖之弁護士は、「これまでハンセン病問題において家族の被害は顧みられなかった。加害者である社会の責任を問う必要がある」と裁判の意義を述べた。（池上桃子）

巡業の土俵 市長へ心臓マッサージの女性に「降りて」 朝日新聞 2018年4月5日



救命措置のため土俵に上がった女性ら＝4日、京都府舞鶴市の舞鶴文化公園体育館、読者撮影の動画から

4日午後2時すぎ、京都府舞鶴市で開かれていた大相撲の春巡業「大相撲舞鶴場所」で、土俵上であいさつをしていた多々見（たたみ）良三・同市長（67）が倒れた。市などによると、複数の女性が土俵で市長に心臓マッサージをしていたところ、少なくとも3回にわたって「女性の方は土俵から降りてください」「男性がお上がりください」などと場内アナウンスがあった。

地元有志らでつくる実行委員会によると、女性

2人が土俵に上がって心臓マッサージをした。直後に救急隊員が土俵に上がり、女性に代わって救命措置を始めた。その間に複数回、「女性は降りてください」と場内に流れたという。

日本相撲協会の八角理事長（元横綱北勝海）は4日夜、協会の行司が「女性は土俵から降りてください」と複数回アナウンスしたことを認めた上で、「行司が動転して呼びかけたものでしたが、人命にかかわる状況には不適切な対応でした。深くお詫（わ）び申し上げます」とのコメントを出した。

市長は救急車で病院に運ばれ、意識はあり、会話もできるという。

大相撲では「土俵は女人禁制」の伝統が続いている。2000年の春場所では、太田房江・大阪府知事（当時）が千秋楽の表彰式で府知事賞を自ら手渡したい意向を表明したが、協会が難色を示した。社会問題となったが、知事側が断念した。

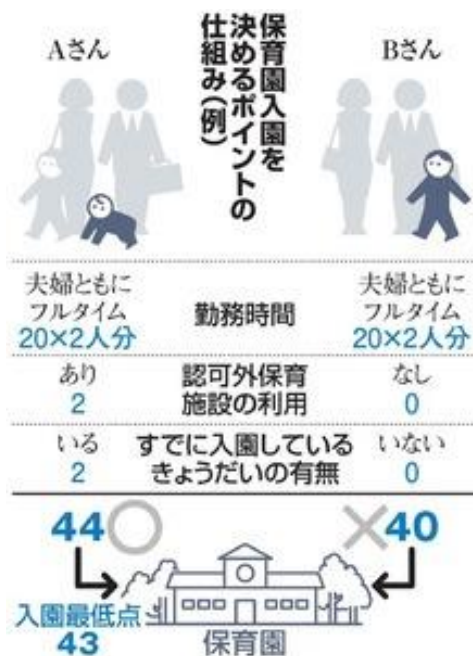


認可外に費用100万円…ポイント加算も体調崩した長男

朝日新聞 2018年4月5日

認可保育園の当落は、働き方や家族の状況などをもとに自治体が定める「ポイント」に左右される。この加点をめぐり、親たちは振り回されている。

東京都練馬区の女性派遣社員（36）は、この4月から長男（4）と長女（0）を同じ認可保育園に通わせる。だが、心は晴れない。保育園入園を決めるポイントの仕組み（例）



2014年3月に長男を出産した。当時登録していた派遣会社は育児休業を取れず、退職した。翌年からの仕事再開をめざして保活を始めると、求職中の専業主婦は選考に不利で落選した。

インターネットでは「認可外保育園に預けた実績でポイントを稼ぐのが必須」といった情報が並ぶ。電話をかけ続け、隣の市の認可外園に空きを見つけた。入園金が約10万円、保育料が月約7万円。費用はかさむが、入園を決めた。

社説：【雇用の無期転換】不合理な雇い止め防げ

高知新聞 2018年4月5日

契約社員や派遣社員、パートといった非正規労働者が、より安心して働ける環境につなげたい。新年度から労働契約法の「無期転換ルール」がスタートした。

同じ企業で通算5年を超えて働く非正規労働者は、希望すれば期限なく働ける。対象者は約450万人ともいわれている。

非正規労働の大きな課題は雇用期間が短いことだ。有期労働契約は、一部を除き上限が3年と法律で決まっている。細切れの1年契約にしている企業も多い。

契約更新を繰り返せば同じ企業で働き続けられるが、不景気になると真っ先にリストラの対象になるのが現実だ。2008年のリーマン・ショックでは「派遣切り」が社会問題になった。

無期転換はこうした問題の緩和が期待される。旧民主党政権が制度化し、改正労働契約法として13年4月に施行されていた。5年を経て今月から順次適用になる。

法が定めるのはあくまで雇用期間の無期化だ。賃金などの待遇改善までは求めていないが、折しも労働市場は深刻な人手不足にある。

人材確保のために無期転換に積極的な企業もある。職種や勤務地などを定めて「限定社員」にする例も少なくない。

問題は、この制度を歓迎している企業ばかりではないことだ。

非正規には雇用調整の機能があるとの考えに立つ企業は少なくない。特に中小企業では、経営の負担になる無期転換は避けたいのが本音だと専門家は指摘する。

雇用期間が通算5年を超えないように契約更新をせず、雇い止めにするケースも出てきそう。不合理な雇い止めや無期転換逃れは防がなければならない。

労働契約法は雇い止めに合理性を求めている。有期契約と無期契約の労働条件に不合理な違いを設けることも禁じており、徹底したい。

一方で、同法では契約が切れて6カ月以上がたてば、再雇用しても通算されない。新たな制度の趣旨がゆがむことがないよう企業側には高い意識が求められる。

制度の認知度も課題だ。連合の昨年の調査では、無期転換ルールを十分知らない非正規労働者が8割を超えていた。制度を知らず、企業側に放置されれば、労働者は権利を行使できない。

県内では、高知県立大と関連団体の元契約職員が雇用契約の打ち切りは「無期転換逃れだ」として提訴する事態になっている。高知地裁が先月、訴えを退けたため原告は控訴している。

今後はこうした無期転換を巡るトラブルが増えることが考えられる。国は労使への制度の周知や相談体制を強化する必要がある。

人口減少が進む中、雇用の在り方が問われている。特に働く人の約4割を占める非正規労働者の雇用の安定は社会的課題といってよい。無期転換ルールは試金石になりそう。

社説 全国に広がる子ども食堂 地域社会で後押ししたい 毎日新聞 2018年4月5日

子どもたちに無料や低額で食事を提供する「子ども食堂」が全国で2286カ所に上ることが運営団体の調査でわかった。

子ども食堂は始まってまだ5～6年しかたっていない。地域住民主体の活動がこのような勢いで全国に広がっていることを心強く思う。

まともな食事が学校の給食だけという子どもの存在が話題になったのは、2009年に政府が初めて子どもの貧困率を公表したころだ。過去1年に家族の必要とする食料を買えなかった経験のある世帯が約15%との調査結果もある。

14年に施行された子どもの貧困対策法が弾みとなり、地域住民やNPO法人、社会福祉法人、企業などが子ども食堂の運営に乗り出した。

困窮家庭の子どもへの食事提供などの生活支援が、当初の子ども食堂の目的だ。ただ、子どもの貧困は表面上は見えにくく、真にニーズのある子だけを集めるのは難しい。

このため、困窮家庭の子のみならず、一般の子どもや1人暮らしの高齢者の受け入れも増えてきた。最近では地域住民の「よりどころ」としての機能を担う子ども食堂も多い。

誰もが気軽に運営に参加できるところがメリットだが、その半面、運営基盤の弱さも指摘される。資金や人手が足りないため、月1～2回しか開催できないところが多い。食中毒などの衛生面、事故や火災などへの安全管理も懸念されている。

ただ、国や自治体に財政支援を頼ると、規制が強化されて運営主体が制限される恐れが

ある。即効性のある「成果」も求められがちだ。

行政の補助金に頼らず、地域に密着した息の長い活動を広げるには、町内会や小学校区のような単位で活動場所や資金を調達できる仕組みを作る必要がある。

かつては親に養育能力がない場合でも、親戚や近隣住民の中に補完的に子どもの世話をする人がいたものだ。しかし、家族や地域の間関係が希薄化し、支え合い機能が縮小しているのが今日の状況だ。

乾いた地域社会にとって、子ども食堂は小さなわき水に過ぎないかもしれない。しかし、地域から自発的に始まった取り組みが全国に広がっている。子どもたちを潤そうという活動を枯渇させてはならない。

社説 子や孫へ年金のツケを回すのはやめよう 日本経済新聞 2018年4月5日

2018年度の年金支給額を厚生労働省が17年度と同じ水準に据え置いた。名目年金額を減らさないルールなどを適用したためだ。年金財政の持続性を保つために実質支給額を毎年度、小刻みに減らすマクロ経済スライドを実施したのは15年度の1度だけだ。

マクロ経済スライドを実施しないのは、子や孫の世代にツケを回すのと同義だ。名目下限ルールの撤廃が必要である。19年の次期財政検証に合わせ、厚労省は必要な法改正案を国会に出すべきだ。

既受給者の年金は物価上昇率に連動させるのが基本。同省は04年の制度改革でマクロ経済スライドを導入し、年金改定率を物価上昇率から一定の調整率を引いた値にとどめるようにした。

たとえば調整率が0.5%なら物価上昇率1%の場合、年金は0.5%の増額に抑える。現役世代の負担水準を固定するなかで、積立金の運用収入などを生かして年金支給を超長期にわたって持続させる狙いがある。

物価上昇率が0.3%の場合は年金を0.2%減らすのが本来のやり方だ。しかし現状は名目下限ルールなどによって据え置いており受給世代に有利に働いている。

将来、物価上昇率が高くなったときに年金を大幅に減らし「過払い分」を調整するというが、いつ実施できるかは見通しにくい。

厚労相の諮問機関、社会保障審議会年金部会は14年の財政検証のときに名目下限ルールの見直しを議論した。だが与党の横やりで同省は一転して存続を決めた。

この弊害は大きい。会社員世帯（妻は専業主婦）の年金の現役手取り収入に対する比率を示す所得代替率は、04年度の59%から14年度に54%に引き下げる計画だったが実際は62%に上昇した。そのぶん年金財政が悪化し、将来世代に不利益を強いている。

一方、マクロ経済スライドには課題もある。すべての国民に共通する基礎年金への適用が高齢期の基礎的な生活費まで減らしてしまうリスクがあるからだ。基礎年金へのスライド適用は見送り、厚生年金の2階部分を対象にするなど柔軟な見直しが必要ではないか。

また19年の財政検証に際し、厚労省は厳しい経済前提を置くべきだ。楽観に流れれば改革が緩み名目下限ルールの温存につながる。国家戦略として高い成長を追求するのは当然だが、年金財政の前提は堅く見積もるのが常道である。

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も

