

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月から、「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）に基づき、老齢厚生年金（定額部分）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「高年齢者雇用確保措置」という。）を講じることが義務付けられており、高年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・求職者雇用支援機構の高年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。また、事業主団体に委託して、その傘下企業を対象に希望者全員が65歳まで働ける制度の周知・啓発を行う。

また、年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成25年度に65歳までの引上げが完了し、報酬比例部分についても61歳に引き上げられる（平成37年までに65歳まで段階的に引上げ）ため、無年金・無収入となる者が生じる可能性がある。そのため、雇用と年金を確実に接続させ、65歳までの希望者全員の雇用を確保することから、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止などを内容とする「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案」を平成24年通常国会に提出した。改正法が成立した場合には、円滑な施行に向け

て周知徹底を図るとともに、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。

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。

また、退職共済年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、再任用による雇用と年金の接続を図ることを内容とした「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成24年3月23日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）に基づき、具体的な内容を検討する。

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求職活動支援書を作成・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トライアル雇用奨励金を支給するとともに、高年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。

さらに、再就職が困難である高齢者の円滑な労働移動を強化するため、求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇日に通常の賃金の額以上の額を支払うとともに、再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託し、再就職を実現した中小企業事業主に対して助成を行う労働移動支援助成金について、高齢者の再就職を実現させた場合の助成を拡充する措置を実施する。

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、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、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できるよう、適切な運営の確保を図る。

地域の事業主団体等と公共職業安定機関の参画の下、雇用を前提とした技能講習及び講習終了後の面接会等を一体的に実施するとともに、職場体験事業の実施、雇用・就業確保推進員の配置等雇用・就業に繋げるための一貫したフォローアップを行うシニアワーク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。

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、定年の定め廃止、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、希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定等に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの基準雇用制度の導入又はこれらの措置とあわせて高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、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あわせて、高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。さらに、新たに高齢者労働移動受入企業助成金を創設

し、定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望するものを、職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業主に対して助成し、高年齢者の円滑な労働移動の促進を図る。

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）等の雇用等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、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を中心として、労働者の働き方・休み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行うなど、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、実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を目指すポジティブ・アクションの取組が不可欠である。このため、企業が具体

的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行い、ポジティブ・アクションの一層の取組促進を図る。また、「均等・両立推進企業表彰」の実施やポジティブ・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、経営者団体と連携し開催する「女性の活躍推進協議会」等を通じて企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

さらに、中小企業に重点を置いた取組を促進するため、「見える化」支援ツールの周知を図るとともに、ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり（均等の見える化）に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るとともに、格差解消に向けた労使の具体的な取組を促進する。

また、「食料・農業・農村基本法」（平成11年法律第106号）に基づき策定された「食料・農業・農村基本計画」（平成22年3月閣議決定）、「我が国の食と農林漁業の再生のための基本方針・行動計画」等を踏まえ、農業経営や6次産業化の取組等において女性の更なる活躍を推進するため、補助事業の実施に当たって、プランづくりへの女性の参画の要件化や女性優先枠を設定する等、女性の能力発揮を促進する施策を実施する。

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

平成24年7月1日の改正育児・介護休業法の全面施行に向けて、介護のための休暇制度の適用が猶予されている常時100人以下の労働者を雇用する事業主に対して、制度の内容を周知するとともに、企業において改正内容が定着し、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、中高年を中心として、家族の介護のために離・転職する労働者が増加していることから、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等について、積極的に実態把握を行う。

(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、助成金の支給やファミリー・フレンドリー企業の普及促進を行う。

特に、仕事と育児・介護等の両立支援のための取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進する。

また、両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト」を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

工 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、正社員との均等・均衡待遇や正社員への転換に関する相談・支援のほか、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援及び均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給等により、正社員との均等・均衡待遇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奨励金を支給するほか、同制度の概要や取組事例等の情報提供を行うサイトを運営するとともに、同制度の導入マニュアルを配布する等により、周知・啓発に努める。

(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、業務の効率化・高付加価値化による生産性の向上及び国際競争力の強化や災害時の事業継続性の向上等に資する多様な働き方を実現する施策(テレワークの普及・推進等)の検討等を行う。

また、時間や場所の制約を受けることのない柔軟な働き方を可能とするとともに、仕事と育児・介護の両立、高齢者等の多様な人材の就業機会の拡大に資するテレワークの本格的普及を図るため、民間企業に対するテレワークの導入・運営に係る人材支援を通じ、セキュリティレベル・業務内容等に応じたテレワーク優良導入モデルを確立し、その普及を図る。

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下でテレワークの普及を図る。

(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

持続可能で安定的な公的年金制度を確立するため、基礎年金国庫負担割合の2分の1の維持が不可欠となっている。

平成24年度については、交付国債により基礎年金国庫負担割合2分の1とするとともに、年金額の特例水準を解消することを内容とする「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案」を24年2月10日に提出した。

また、消費税収により、26年度以降の基礎年金国庫負担割合2分の1を恒久化する等を内容とする「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を24年3月30日に提出した。

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

働き方やライフコースの選択に影響を与えない中立的な公的年金制度とするという観点から、「短時間労働者への社会保険の適用拡大」や「産休期間中の社会保険料免除」等を盛り込んだ「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を24年3月30日に提出した。

ウ 公的年金制度の一元化の推進

「社会保障・税一体改革大綱」（平成24年2月17日閣議決定）では、「所得比例年金」と「最低保障年金」の組み合わせからなる一つの公的年金制度にすべての人が加入する新しい年金制度の創設について、国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、平成25年の国会に法案を提出することとしている。また、共済年金を厚生年金に合わせる方向を基本として被用者年金

を一元化するため、「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4月13日に提出した。

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24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、平成23年度に引き続き、年金受給者にかかる紙台帳等とコンピュータ記録の突合せを実施するとともに、インターネットでの記録確認を提供する「ねんきんネット」サービスで、これまでの解明作業によっても持ち主の分からない記録について検索できるようにする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、住民基本台帳ネットワークシステムにより把握した20歳、34歳及び44歳到達者に対する届出勧奨及び届出がない場合の資格取得等の手続を確実に実施するとともに、国民年金の収納事務については、平成24年度の現年度納付率について平成21年度の納付実績を上回る水準を確保し、60.0%台に回復することを目標に、国民年金保険料収納事業受託事業者との連携・強制徴収業務を更に強化する。

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、法務省が所有する法人登記簿情報を活用していくため、関係省庁との調整を行うとともに、厚生年金保険等の徴収事務については、納付指導に応じない事業所に対して、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、引き続き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

平成23年8月に「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」（年金確保支援法）が成立・公布された。今後施行される加入資格年齢の引き上げなどの改正事項について、関係者の方々の御意見を踏まえつつ、円滑な施行に努めるとともに、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。

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、中小企業における退職金制度の導入を支援するため、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

勤労者財産形成貯蓄制度の普及等を図ることにより、高齢期に備えた勤労者の自助努力による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。

2 健康・福祉

(1) 健康づくりの総合的推進

ア 生涯にわたる健康づくりの推進

平成12年に策定した「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」を推進するため、「適度な運動」、「適切な食生活」、「禁煙」に焦点を当てた「すこやか生活習慣国民運動」や、これを発展させた「Smart Life Project」の一層の推進を図る。また、23年10月に取りまとめた「健康日本21」の最終評価等を踏まえ、厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会等で検討を行うなど、25年度から開始予定の次期国民健康づくり運動プランの策定に向けた準備を進める。

さらに、健康な高齢期を送るためには、壮年期からの総合的な健康づくりが重要であるため、市町村が健康増進法に基づき実施している健康教育、健康診査、機能訓練、訪問指導等の健康増進事業の一層の推進を図る。

「第2次食育推進基本計画」に基づき、家庭、学校・保育所、地域等における食育の推進、食育推進運動の全国展開、生産者と消費者の交流促進、環境と調和のとれた農林漁業の活性化、食文化の継承のための活動への支援、食品の安全性の情報提供等を実施する。

高齢受刑者で日常生活に支障がある者の円滑な社会復帰を実現するため、リハビリテーション専門スタッフを充実させる。

総人口に占める65歳以上の人口が23%を超え、超高齢社会を迎えた我が国においては、高齢者の心身の健康や体力の保持増進を支援することは、国の重要な責務であるとともに、高齢者が生き甲斐を持って健康で活力ある生活を営むためには、定期的、継続的な運動・スポーツが不可欠である。そこで、生活基盤の比重が仕