

## 第2節 分野別の施策の実施の状況

### 1 就業・年金等分野に係る基本的施策

「就業・年金等分野に係る基本的施策」について、高齢社会対策大綱は、次の方針を示している。

少子高齢化が急速に進展し労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験をいかして、65歳以上であっても経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるような社会を目指す。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、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と同時に、年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備を図る。

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、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) 全員参加型社会の実現のための高齢者の雇用・就業対策の推進

##### ア 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、労働者の一人ひとり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、指導等を行っている。

高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会(以下「生涯現役社会」という。)の実現に向けた取組として、全国規模の民間団体に委託し、全国の各地域において中核的な役割を果たす業種の異なる業界団体を選定し、各業界団体において生涯現役雇用制度の導入に向けたマニュアル等を策定し、その傘下企業などに対し生涯現役雇用制度の導入啓発および生涯現役マニュアルの普及を図る生涯現役社会実現事業を実施した。

また、企業における高齢者の活用を促進するため、高齢者の職域の拡大、作業環境の改善又は雇用管理制度の整備等を行う事業主を支援し、高齢者の雇用の維持を図った。

さらに、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について、その引き続き雇用される期間は、「労働契約法」(平成19年法律第128号)第18条に基づく無期転換申込権が発生しないこととする特例を設けること等を内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」(平成26年法律第137号)が平成27年4月1日に施行され、パンフレット等により周知・啓発を行った。

日本政策金融公庫(国民生活事業・中小企業

事業)の融資制度(地域活性化・雇用促進資金)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当該制度の利用に必要な雇用創出効果の要件を緩和(2名以上の雇用創出から1名以上の雇用創出に緩和)する措置を継続した。

また、高齢者を含め多様な人材の能力を活かして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業100選」として表彰し、ダイバーシティ経営のすそ野の拡大を図っている。24年度から開始し、26年度は、「働き方改革」などの重点テーマを設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として、28年3月に34社(大企業20社、中小企業14社)を表彰した。

## イ 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、各シルバー人材センターにおける就業機会の拡大・会員拡大などの取組や育児支援等の分野など現役世代を支える分野における取組を支援したほか、地方公共団体が地域のニーズがあると認めた分野において、シルバー人材センターの事業立ち上げを支援することにより、各シルバー人材センターの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った。

また、多様化する高齢者のニーズに対応するため、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週

40時間までの就業を可能とする「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)の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成28年3月29日に成立した。

地域の事業主団体等と公共職業安定機関の協力の下、雇用を前提とした技能講習、面接会、フォローアップ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た。

また、平成25年度補正予算において「地域人づくり事業」として基金(緊急雇用創出事業臨時特例交付金)を活用し、地方自治体において、関係機関が相互に連携し高齢者の就労支援事業を展開することで、高齢者の就業・社会参加の充実を図るモデル的な取組を推進した。

## ウ 高齢者等の再就職の援助・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・交付することが事業主に義務付けられており、交付を希望する高齢離職予定者に求職活動支援書を交付しない事業主に対しては公共職業安定所が必要に応じて指導・助言を行った。求職活動支援書の作成に当たってジョブ・カードを活用することが可能となっていることから、その積極的な活用を促した。

主要な公共職業安定所において高齢求職者を対象に職業生活の再設計に係る支援や、特に就職が困難な者に対する就労支援チームによる支援を行った。

また、常用雇用への移行を目的として、職業

経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者を公共職業安定所等の紹介により一定期間試行雇用する事業主に対する助成措置（トライアル雇用奨励金）や、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）を実施した（表2-2-1）。

さらに、再就職が困難である高齢者等の円滑な労働移動を強化するため、労働移動支援助成金により、離職を余儀なくされる高齢者等の再就職を民間の職業紹介事業者に委託した事業主や、高齢者等を早期に雇い入れた事業主、受け入れて訓練（OJTを含む）を行った事業主に対して、助成措置を行い、能力開発支援を含めた労働移動の一層の促進を図った。

## エ 起業の支援

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・創業の支援を行った。

## オ 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」は事業主に対して、65歳までの雇用を確保するために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。）を講じるよう義務付けており、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等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・援助を行った。

公務部門において、国家公務員については、現行の国家公務員法に基づく再任用制度を活用し、65歳までの雇用確保に努めるとともに特に雇用と年金の接続を図る観点から、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月閣議決定）に基づき、平成26年度の定年退職者等のうち希望者を対象として、公的年金の支給開始年齢まで原則再任用するなどの措置を講じた。また、26年4月に成立した「国家公務員法等の一部を改正する法律」（平成26年法律第22号）附則第42条及び上記閣議決定を踏まえ、28年4月から公的年金の支給開始年齢が62歳へと引きあがるに当たっての雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行い、その結

表2-2-1 高齢者雇用関係助成金制度の概要

トライアル雇用奨励金	・ 常用雇用への移行を目的として、職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者を公共職業安定所等の紹介により、一定期間試行雇用した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等の紹介により、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
高齢者雇用安定助成金	・ 高齢者の活用を促進するため、新分野への進出、機械設備の導入等高齢者が働きやすい環境整備を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

果、引き続き同閣議決定に基づき定年退職者等を再任用することにより対応することとした。地方公務員については、雇用と年金を確実に接続するため、同閣議決定の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずるよう各地方公共団体に対して必要な助言等を行った。また、平成28年4月以降についても、再任用制度が一定程度定着してきていることから、国家公務員に係る対応も踏まえ、引き続き、地方の実情に応じ、再任用により対応するよう必要な助言等を行った。

## (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

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者が職業生活の全期間を通じてその能力を発揮できるようにするために、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上につなげることが必要である。

このため、職業訓練の実施や能力本位の労働市場の形成を支援するのみならず、個々人にあった職業生涯を通じたキャリア形成支援を推進している。

### 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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが重要である。

我が国の労働時間の現状を見ると、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が1割弱となっており、また、年次有給休暇の取得率は近年5割

を下回る水準で推移している。

この状況を踏まえ、「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、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進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。

また、長時間労働対策を総合的に推進するため、平成26年9月30日に設置した厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」の取組として、企業経営陣へ働きかけるなどにより、企業の自主的な働き方の見直しを推進した。

### ウ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

#### (ア) 育児・介護休業法の円滑な施行

平成24年7月に全面施行された「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及び雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成21年法律第65号。以下「育児・介護休業法」という。）について、引き続き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った。

#### (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、両立支援等助成金の支給や、両立支援に関する情報を一元化した「女性の活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」等の運用を行うとともに、好事例集の作成・周知を行った。

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、「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の周知及びモデルの改定、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」の周知等、労働者の仕事と介護の両立を支援し、継続就業促進のための取組を行った。

さらに、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、かつその成果が上がっている企業を顕彰し、その取組を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した。

介護を理由とする離・転職の防止を図るため、①介護休業の分割取得（3回まで、計93日）、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕、⑤育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）等を内容とした、「雇用保険法」（昭和49年法律第116号）及び育児休業、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）の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成28年3月29日に成立した。

## 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、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保及び納得性の向上を図るための措置等の更なる充実等を内容とする「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」（平成26年法律第27号）が平成27年4月から施行された。

同法に基づく是正指導や、専門家による正社員との均等・均衡待遇や正社員への転換に関す

る相談・援助のほか、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援や助成金の活用等により、正社員との均等・均衡待遇確保のための取組を推進している。

さらに、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施する等、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保に向けた事業主の取組を支援し、パートタイム労働者のキャリアアップ支援等を行った。

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支給する助成金等を活用するほか、制度導入支援マニュアルの配布や、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営、人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供等を行い、周知・啓発に努めた。

### （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。

また、平成27年6月30日に閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言」においては、「就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性、介護を行っている労働者等を対象に、週一回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークにおける、労働者にやさしいテレワーク推奨モデルを産業界と連携して支援し、2016年までにその本格的な構築・普及

を図り、女性の社会進出や、少子高齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立等を促進する」こととされるなど、これまで以上にテレワークの普及促進に取り組むこととしている。

関係省庁では、テレワークが高齢者等の遠隔型勤務形態に資するものとして、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を連携して推進している。

これに基づき、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握、テレワーク展開拠点の整備推進方策の検討を行った。

また、仕事と子育て・介護等の両立など柔軟な働き方が可能となるテレワークモデルを確立するための実証を実施し、仕事と育児・介護の両立のための好事例を作成・周知するとともに、ふるさとテレワークの実証、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対応、企業等に対する労務管理や情報通信技術に関する専門家の派遣、事業主・労働者等を対象としたセミナーの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援等により、引き続き適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図った。

### (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27年4月には、年金財政の改善と世代間の公平を図る観点から、特例水準を解消し、将来の保険料の上限を固定する中で、長期的な給付と負担の均衡を図るための仕組みとして、16年改正で導入されたマクロ経済スライドが発動された。

また、年金制度を支える経済社会の発展への寄与（特に労働参加の促進）の観点や、持続可

能性の強化とセーフティネットの機能の強化の観点から取り組むべき課題に関する、社会保障制度審議会年金部会等における議論を踏まえ、短時間労働者への被用者保険の適用拡大の促進、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除、年金額改定ルールの見直し等を内容とする「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第190回通常国会に提出した。

#### イ 低年金・無年金問題への対応

低年金・無年金問題に対しては、負担に応じた給付という社会保険制度の枠組みの中で取り得る対策として、「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」(平成24年法律第62号。以下「年金機能強化法」という。)による老齢基礎年金の受給資格期間の短縮や短時間労働者への厚生年金の適用拡大、「年金生活者支援給付金の支給に関する法律」(平成24年法律第102号)による年金生活者支援給付金の支給といった施策を実施することとしており、平成27年度においては、これらの措置の円滑な施行に向け、必要な準備に取り組んだ。

#### ウ 働き方やライフコースの選択に中立的な年金制度の構築

年金機能強化法に基づき、平成26年4月から施行された産休期間中の社会保険料免除の円滑な実施に努めるとともに、501人以上の企業を対象とした短時間労働者への被用者保険の適用拡大の28年10月からの円滑な施行に向け、必要な準備に取り組んだ。

また、28年10月の適用拡大の施行後の更なる適用拡大の進め方等に関する社会保障審議会年金部会における議論を踏まえ、中小企業につ

いても、労使合意に基づき、適用拡大の途を開くこと等を内容とする「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第190回通常国会に提出した。

## エ 年金記録問題への対応・業務運営の効率化

日本年金機構においては、年金の適用、保険料の徴収、年金の給付、年金の記録管理及び年金の相談という一連の年金業務を正確かつ確実に遂行するとともに、提供するサービスの質の向上を図ることを基本的な役割としている。

具体的には、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、収納事務については、平成27年度の現年度納付率について前年度実績から1.0ポイント以上の伸び幅を確保することを目標に、国民年金保険料収納事業受託事業者との協力・連携により効率化を図るとともに、悪質な滞納者に対する国税庁への強制徴収委任制度の活用など強制徴収業務を更に強化した。

厚生年金保険等の適用事務については、新たに26年12月に入手した国税庁の源泉徴収義務者情報の活用により把握した適用調査対象事業所に対して集中的な加入指導等に取り組んだ。徴収事務については、長期・高額滞納があり、国税庁への委任要件に該当する悪質な滞納事業所に対しては、国税庁に委任する仕組みを適切に活用することで、効率的に取り組んだ。

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「サービススタンダード」として設定し、迅速な支給決定に

ついて取り組むとともに、その達成状況を適切に把握した。

年金記録問題への対応については、なお残る未解明記録の解明のため、記録統合の可能性が高いと考えられる方に対し個別アプローチ等を行うとともに、年金記録の確認等がインターネット上でできる「ねんきんネット」の利用者の拡大を図るための周知等を「年金の日」をはじめとする様々な機会をとらえて実施した。

この他、お客様と直接接する年金事務所等、第一線の職員からの要望等に基づく業務運営の効率化や年金相談の充実、お客様サービスの向上、業務の公正性・透明性の確保などの取組を進めた。

## (4) 自助努力による高齢期の所得確保への支援 ア 私的年金制度の整備

確定拠出年金について、第189回通常国会に「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」を提出した。この法律案には、私的年金の普及・拡大を図るため、個人型確定拠出年金の加入可能範囲の拡大、中小企業でも実施しやすい簡易型確定拠出年金の創設、企業年金を実施できない事業主の方でも従業員の自助努力を支援できるようにする小規模事業主掛金納付制度の創設等の規定が盛り込まれている。

また、確定給付企業年金について、企業の取り得る選択肢を拡大し、企業年金制度が実施しやすいものとなるよう、将来の財政悪化を想定した計画的な掛金拠出を可能とするリスク対応掛金の仕組みや運用リスクを事業主と加入者で柔軟に分け合う仕組みであるリスク分担型確定給付企業年金を実施可能とすることが平成28年度の税制改正大綱に盛り込まれた。

## 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に向けた支援を行うとともに、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資産形成を促進している。

また、認知症高齢者等の財産管理や契約に関し本人を支援する成年後見制度について周知を図っている（表2-2-2）。

成年後見制度は、認知症、知的障害その他の精神上の障害があることにより、財産の管理又は日常生活等に支障がある者を支える重要な手段であり、その利用の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため28年4月に「成年後見制度の利用の促進に関する法律」が成立した。今後、同法の円滑な施行に取り組む。

## (5) 年金生活者等支援臨時福祉給付金の実施

賃金引上げの恩恵の及ぶにくい低所得の高齢者を支援する等の観点から、1人当たり3万円の年金生活者等臨時福祉給付金を支給することとし、平成27年度補正予算において対応した。

## 2 健康・介護・医療等分野に係る基本的施策

「健康・介護・医療等分野に係る基本的施策」については、高齢社会対策大綱において次の方針を明らかにしている。

我が国において少子高齢化や疾病構造の変化が進む中で、生活習慣及び社会環境の改善を通じて、全ての国民が共に支え合いながら希望や生き甲斐を持ち、高齢期に至っても、健やかで心豊かに生活できる活力ある社会を実現し、長寿を全うできるよう、生涯にわたる健康づくりを総合的に推進する。

高齢者介護については、介護を国民皆で支え合う仕組みとして創設された介護保険制度の着実な実施を図る。また、高齢者が可能な限り住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするため、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の確立を目指す。加えて今後急速に増加することが予想される認知症を有する人が地域において自立した生活を継続できるよう支援体制の整備を更に推進する。

また、今後も高齢化の進展等で医療費の増加が見込まれる中、引き続き安心して良質な医療を受けることができるよう、人口構造の変化に対応できる持続可能な医療保険制度を構築する。

## (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

健康寿命の延伸や生活の質の向上を実現し、健やかで活力ある社会を築くため、がんなど生活習慣病の一次予防に重点を置いた対策として平成12年度から進めてきた「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」が24年度で終了したことから、23年10月に取りまとめた最終評価を基に「厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会」などで議論を行い、24年7月