

第2節 分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

「就業・所得」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人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みをいかし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を図る。

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歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る。また、65歳を超えても、70代を通じ、またそもそも年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る。

勤労者が、高齢期にわたり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、職業能力の開発や多様な働き方を可能にする施策を推進する。

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、これに企業による従業員の高齢期の所得確保の支援や個人の自助努力にも留意し、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た資産形

成を促進する。さらに資産の運用等を含めた資産の有効活用が計画的に行われるよう環境整備を図る。

(1) エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備

ア 多様な形態による就業機会・勤務形態の確保

(ア) 多様な働き方を選択できる環境の整備

地域の多様なニーズに応じた活躍を促す観点から、地方自治体を中心に設置された協議会等が実施する高齢者の就労促進に向けた生涯現役促進地域連携事業を実施し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図った。

また、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て、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への支援を行い、特に現役世代の活躍推進のため、育児支援分野等における就業機会確保のための取組を支援する高齢者活用・現役世代雇用サポート事業を実施した。また、シルバー人材センターが地方公共団体や地域の経済団体等の関係機関と連携して、地域企業の雇用問題の解決等につながる新たな就業機会を創造する地域就業機会創出・拡大事業を創設するなど、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。併せて、多様化する高年齢者のニーズに対応するため、平成28年より都道府県知事が業種・職種及び地域を指定した場合に限り、派遣及び職業紹介の働

き方において就業時間の要件緩和が可能となり、平成29年度までに134地域で要件緩和がなされた。

公共職業安定機関の協力の下、高齢者に必要な能力を習得させるための技能講習と、就職先企業の開拓、就職が見込まれる分野の企業における職場体験、就職面接会等の就職支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を実施した。

また、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、以下「パートタイム労働法」という。)に基づく是正指導等により同法の着実な履行確保を図った。

また、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するために、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施し受賞企業の取組を広く発信するとともに、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援・普及促進等を行った。

さらに、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について周知・啓発に努めた。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、制度導入支援マニュアルの配布のほか、制度を導入した事業主に対して支給する助成金等の活用、パート労働ポータルサイトでの周知、人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施等、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により、周知・啓発を行った。

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。平成24年度から開始し、平成29年度は、「①働き方改革の推進②経営層への多様な人材の登用③キャリアの多様性の推進」の3テーマを重点テーマとして設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として、平成30年3月に21社(大企業9社、中小企業12社)を表彰した(図2-2-1)。また、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」(平成29年3月策定)をもとに、全社的かつ継続的にダイバーシティ経営に取り組み、成果を上げている企業を選定する「100選プライム」を新たに創設し、2社を選定した(図2-2-2)。

さらに、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄(「なでしこ銘柄」)として選定している。平成24年度から開始し、平成28年度は、平成30年3月に48社を発表した(図2-2-3)。

加えて、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の策定、モデル就業規則の改定等を行ったところである。

(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29年5月30日に閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用

推進基本計画」においては、「テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、ガイドラインや表彰等の普及啓発の推進、サテライトオフィスの整備等を通じて」、引き続き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構築し、テレワークセキュリティガイドラインの策定・改定、働き方改革実行計画に基づいた労務管理に関するガイドラインの改定、テレワーク相談センターや国家戦略特別区域制度に基づいて設立した東京テレワーク推進センターを通じた相談対応、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、テレワーク裾野拡大の担い手となる人材の育成、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、企業によるテレ

ワーク宣言を通じての取組の紹介等により、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。また、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。

さらに、平成29年から、関係府省・団体が連携し、2020年東京オリンピックの開会式が予定されている7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、全国一斉のテレワークを実施した。この日は、全国各地で様々な分野の企業、自治体など約950団体、6.3万人がテレワークを行った。

イ 高齢者等の再就職の支援・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・交付することが事業主に義務付けられており、交付を希望する高年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

図2-2-1 「ダイバーシティ経営企業100選」
ロゴマーク



資料：経済産業省

図2-2-2 「100選プライム」
ロゴマーク



資料：経済産業省

図2-2-3 「なでしこ銘柄」
ロゴマーク



資料：経済産業省

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年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、知識の不足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用雇用する事業主に対する助成措置（トライアル雇用助成金）や、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）を実施した（表2-2-4）。

さらに、再就職が困難である高年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年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、高年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。あわせて、中途採用者の能力評価、賃金、処遇の制度を整備した上で、45歳以上の中高年齢者

を初めて雇用した事業主に対する助成措置を行い、中高年齢者の労働移動の促進を図った。

また、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」を（公財）産業雇用安定センターにおいて実施し、高年齢者の就業促進を図った。

ウ 高齢期の起業の支援

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。

また、中高年齢者等の雇用機会の創出を図るため、中高年齢者等が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）する際に必要となる、雇用の創出に要する経費の一部を助成する措置を実施するとともに、助成金の支給要件となっている雇い入れる従業員の年齢等に係る要件緩和を行った。

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

表2-2-4 高年齢者雇用関係助成金制度の概要

トライアル雇用助成金	・ 常用雇用への移行を目的として、職業経験、技能、知識の不足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、一定期間試用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（特定就職困難者コース）	・ 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（生涯現役コース）	・ 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
65歳超雇用推進助成金	・ 65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う事業主、高年齢者の雇用環境の整備や高年齢の有期雇用労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

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。

エ 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保

「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）は事業主に対して、65歳までの雇いを確保するために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。）を講じるよう義務付けており、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・援助を行った。

「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。

また、企業における高年齢者の雇いを推進するため、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う事業主、高年齢者の雇用環境の整備や高年齢の有期雇用労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対する支援を実施した。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）について、引き続き、パンフレット等により周知・啓発を行った。

公務部門における高齢者雇用において、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28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。

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、専門家による講演の実施等を通じ、各団体における再任用制度の適切な活用を取組を推進した。

また、公務員の定年の引上げについては、高齢期の職員の知識、経験の一層の活用等の観点から、組織活力の維持、総人件費の在り方などの点も含め、人事院の協力も得つつ、具体的な検討を進めた。

オ 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必要がある。

このため、職業訓練の実施や職業能力の「見える化」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た。

有給教育訓練休暇制度の普及促進などを図るとともに、教育訓練給付制度の活用により、勤労者個人のキャリア形成を支援し、勤労者の自己啓発の取組を支援した。また、在職者の中長期的なキャリアアップを支援するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成29年法

律第14号)に基づき、専門実践教育訓練給付の給付率及び上限額の引上げ〔最大60%→70%、年間上限48万→56万円〕等を行った(平成30年1月施行)。

カ ゆとりある職業生活の実現等

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定、平成28年3月改定)等を踏まえ、高齢者も含めた全ての労働者の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図ることが重要である。

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20年厚生労働省告示第108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。

(2) 誰もが安心できる公的年金制度の構築

ア 持続可能な公的年金制度の構築

公的年金制度については、平成16年の改正により、保険料の上限を固定した上で、その範囲内で給付水準を調整する仕組みを導入してい

る。平成29年には、最後となる保険料の引上げが行われ、4月には国民年金の保険料が16,900円(平成16年度価格)で固定され、9月には厚生年金の保険料率が18.3%で固定された。

イ 高齢期における職業生活の多様性に対応した年金制度の構築

高齢者の7割近くが、65歳を超えて働きたいと希望している状況を踏まえ、65歳より後に受給を開始する繰下げ制度について、積極的に制度の周知に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行うこととした。

繰下げ制度の周知に関しては、日本年金機構において、①年金請求書を事前に送付する際に同封しているパンフレットや、②特別支給の老齢厚生年金受給者に65歳時にハガキ形式の年金請求書を送付する際に同封しているパンフレットについて、繰下げ制度に関する記載を増やし、また図を挿入するなどの工夫により、周知方法の改善を行った。

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、平成28年に成立した「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」(平成28年法律第114号。以下「年金改革法」という。)に基づき、平成28年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大の施行に加えて、平成29年4月から中小企業等で働く短時間労働者に対して、労使合意に基づき、企業単位で被用者保険の適用を可能とし

た。また、全ての適用事業所に対するリーフレットの送付や事業主向け説明会の実施等、周知・広報に取り組んだ。

エ 低年金・無年金問題への対応

無年金者をできるだけ救済すると同時に、納付した年金保険料を極力給付に結びつける観点から、消費税率の10%への引上げ時に行うこととしていた老齢基礎年金等の受給資格期間を25年から10年に短縮する措置について、無年金の問題は喫緊の課題であり、できる限り早期に実施する必要があるため、その施行期日を平成29年8月1日に改める「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の一部を改正する法律」（平成28年法律第84号。以下「年金受給資格期間短縮法」という。）が平成28年11月16日に成立した。

年金受給資格期間短縮法により、これまで保険料の納付期間や納付を免除された期間等が25年に足りず、年金を受け取ることができなくなった方についても、保険料納付期間等が10年以上あれば、新たに年金の受給対象となり、2017年10月から年金が支給された。これにより年金が支払われた者は、平成30年3月までで約51.8万人となっている。

(3) 資産形成等の支援

ア 資産形成等の促進のための環境整備

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した。

確定拠出年金については、平成29年1月より加入可能範囲が拡大したiDeCo（個人型確定拠出年金）につき、普及・拡大を図るための周知・広報を引き続き行ったほか、掛金拠出規制

の年単位への見直しを行い、平成30年1月より柔軟な掛金拠出を可能とした。退職金制度については、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のための施策を実施した。

さらに、国民の安定的な資産形成の実現に向けて、少額からの長期・積立・分散投資の定着を促していくため、つみたてNISA（非課税累積投資契約に係る非課税措置）を創設した。同制度は平成30年1月から開始されたが、制度の普及を図るため、広報活動等を通じて制度の周知に努めると共に、きっかけがない等の理由から、投資を通じて資産形成に取り組むには至っていない勤労者の存在も踏まえ、身近な場でつみたてNISAを開始するきっかけが得られるよう、職場を活用し、つみたてNISAの利用促進を図る取組みである「職場つみたてNISA」を開始した。

イ 資産の有効活用のための環境整備

退職世代の金融資産の運用・取崩しをどのように行い、幸せな老後につなげていくか、金融業はどのような貢献ができるのかについて、検討を進めた。

リバースモーゲージの普及を図るため、住宅金融支援機構において、公的保証による民間金融機関のバックアップ等を行い、資産の有効活用のための環境を整備した。

また、低所得の高齢者世帯が安定した生活を送れるようにするため、各都道府県社会福祉協議会において、一定の居住用不動産を担保として、世帯の自立に向けた相談支援に併せて必要な資金の貸付けを行う不動産担保型生活資金の貸与制度を実施した。