

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。以下「高齢法」という。)に基づき、事業主に対し、65歳までの段階的な定年の引き上げ、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、公共職業安定所による指導、助言を実施するとともに、都道府県雇用開発協会と連携し、高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・助言を行う。

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歳に引き上げられることも踏まえ、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。

また、高年齢者等の安定した就職の実現を図るため、中高年齢者を一定期間試行的に雇用する中高年齢者試行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を実施する。

また、事業主団体等の傘下の求人事業主や団塊世代の定年退職者等を対象としてキャリア・コンサルティング等を実施し、再就職支援を推進するとともに、起業支援情報を提供することにより、ワンストップサービスの整備を図る。

さらに、地方公共団体と協同して、高年齢者職業相談室を地方公共団体の庁舎施設内等に設置・運営し、高年齢者を対象として、地方公共団体が行う生活相談との密接な連携を図りつつ、職業相談、職業紹介や、求人者に対する雇用相談等を行う。

このほか、高齢者が早い段階から職業生活の設計を行い、高齢期においても希望と能力に応じて多様な働き方を選択できるようにするとともに、退職準備援助を行うため、高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、職業生活設計に関する相談やセミナー等を実施する。

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。

また、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、雇用要件を緩和(2名以上から1名以上に緩和)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」の分野を重点に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の支援を拡大するほか、シルバー人材センターにおいて会員が安心して働くことができる生活圏域内での就業機会の確保、女性会員が魅力を感じる職域の拡大等を実施する。

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

45歳以上の高齢者等3人以上が共同して事業を開始し、労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の機会を創出する場合に、当該事業の開始に要した経費の一部を助成することにより、自らの職業経験等を活かして起業しようとする高齢者等を支援する。

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、先進的企業の取組内容等をシンポジウムやセミナーで紹介し、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、各地域の事業主団体等に委託し、70歳までの一層の雇用に向けた取組、高齢者雇用確保措置の円滑な実施及びその充実を図るための取組を一体的に行うことで、意欲と能力がある限り70歳まで働ける雇用機会の確保に向けた環境整備等を進める。

また、中小企業定年引上げ等奨励金により、65歳以上への定年引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上まで継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主に加えて、新たに65歳以上まで希望者全員を安定的に継続雇用する制度を導入する企業や、勤務時間の多様化に取り組む企業に対して支援する。

さらに、高齢者雇用モデル企業助成金を創設し、70歳以上まで働くことができる新たな職域の開発、処遇の改善、高齢者を積極的に活用するモデル的な取組を実施した事業主に対して助成する。

(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

「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)及び同法に基づく「職業能力開発基本計画」の策定により、経済社会の活力の維持・向上の観点等から、雇用労働者のみならず、ニート状態にある者、出産・育児等により職業キャリアを中断している者、職業生活からの引退過程に

ある高齢者等、職業キャリアの準備期、発展期及び円熟期の各段階に応じた職業キャリア形成支援政策を引き続き進めていく。

特に、今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げることが重要な課題であり、平成21年度においても、これら高齢者のもつ多様な経験と熟練した技能を中小企業等への技能継承支援に活用することとしている。

イ 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、社会的気運の醸成、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。

平成21年度においても、仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成支援、労働時間が長い業種や年休取得率の低い業種等について、業種の特性に応じた仕事と生活の調和推進プランの策定、仕事と生活の調和の実現に向けた地域における取組を積極的に行う都市の指定と取組に対する支援等の各事業を実施するなど、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を行うこととしている。

ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

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）に沿った均等取扱いが徹底されるよう指導等を行うとともに、周知啓発等を実施する。

また、「食料・農業・農村基本計画」（平成17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推進する。

エ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

（ア）職業生活と家庭生活との両立のための制度の一層の定着促進

平成17年4月から施行されている改正後の内容も含め、「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）に基づき、引き続き労働者の仕事と育児・介護との両立を支援する施策を推進する。

（イ）職業生活と家庭生活との両立支援事業

職業生活と家庭生活との両立支援事業として、育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備、育児、介護等のために退職した者等に対する再就職支援を行う。

オ 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

「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）に基づく適切な指導及び紛争解決の援助等を行うことにより、その履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の均衡待遇等に取り組む事業主等に対して助成金を支給するなど、パートタイム労働者の待遇改善のための取組を推進する。

（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。

平成22年までにテレワーカーを就業者人口の2割とする目標の実現に向けて策定した、「テレワーク人口倍増アクションプラン」（平成19

年5月テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定、IT戦略本部了承)の着実・迅速な実施のため、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携し、セミナーやシンポジウムの開催等によるテレワークの普及活動を行う。

また、多くの企業等がテレワークを試行・体験できる機会の提供や、テレワークシステムの検証及びテレワークによる様々な効果の提示・啓発を行う実証実験の実施や、テレワーク環境整備税制（テレワーク設備導入の際の税制優遇措置）による支援、全国各地でのセミナーの開催等に取り組む。

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、テレワークの適正な就業環境の下での普及を図ることとしている。

また、職場や自宅以外での就労を可能にするテレワーク環境整備の検討等を引き続き実施し、テレワークの普及を一層促進する。

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。

また、総務省など複数の省庁で、国家公務員テレワークの一層の推進を図る。

(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

平成16年6月に成立した、持続可能で安心できる年金制度とするための見直し等を内容とする「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号。以下「平成16年年金改正法」という。）の施行を引き続き円滑に行う。

公的年金制度の基本的な考え方や重要性について、国民の理解と合意を得るため、新聞等を活用した広報等を通じて啓発を図る。また、年金権の確保や負担の公平性の観点から、国民年金保険料の未納者に対しては、民間委託等を活用した納付督促を行うとともに、所得情報を活用した免除等申請の勧奨や強制徴収などの収納対策を着実に実施する。

基礎年金の国庫負担割合については、年金制度の長期的な給付と負担の均衡を図り、年金制度を持続可能なものとするとともに、将来的な給付水準（現役世代の手取り収入の50%）を確保し、国民の年金制度への信頼確保を図る観点から、平成21年度からの基礎年金国庫負担割合2分の1を実現するための「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」の早期成立に努める。

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

平成16年年金改正法においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とする観点からも改正を行ったところであり、これが円滑に実施されるよう引き続き必要な措置を講じる。

ウ 公的年金制度の一元化の推進

「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について」（平成18年4月閣議決定）及び「被用者年金一元化の基本的な方針と進め方について」（平成18年12月政府・与党合意）に基づき、被用者年金制度の一元化を図るべく「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」を第166回国会に提出し、継続審議とされている。

また、「公的年金制度の一元化の推進について」（平成13年3月閣議決定）にのっとり成

立した「国家公務員共済組合法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第130号）及び「地方公務員等共済組合法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第132号）に基づき、国家公務員共済組合と地方公務員共済組合の財政単位の一元化を着実に実施する。

エ 社会保険庁改革の推進と年金記録問題への対応

社会保険庁改革については、引き続き業務改革を進めるとともに、社会保険庁を廃止し、平成22年1月に新たに「日本年金機構」を設立するための準備を鋭意進める。

また、年金記録問題については、平成21年4月から開始される「ねんきん定期便」の送付、厚生年金保険の標準報酬月額等の記録が過去にさかのぼって訂正されていた事案に係る対応等、引き続き着実な対応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

企業年金制度の安定化と充実のための見直しを内容とする「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出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。

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

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。

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年から、9分野70項目の目標を掲げた「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」を推進しており、14年には、「健康日本21」を中核とする国民の健康づくり・疾病予防をさらに積極的に推進するため、「健康増進法」（平成14年法律第103号）が制定され、15年5月に施行された。また、19年4月に公表された「健康日本21」の中間評価の結果を踏まえ、「適度な運動」、「適切な食生活」、「禁煙」に焦点を当てた新たな国民運動として「健やか生活習慣国民運動」を展開するなど、生活習慣病対策の一層の推進を図る。

また、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。

さらに、食育推進の一環として健康づくりに資する食生活の実現を図るため、「何を」「どれだけ」食べたらよいかを示した「食事バランスガイド」を多様な媒体等を活用して周知し、集中的・重点的に普及・活用を促進する。

また、「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