

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、公的年金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・障害者雇用支援機構の高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者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。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試行雇用奨励金を支給するとともに、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。

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、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するとともに、適切な運営の確保を図る。

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。

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。

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た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、各地域の事業主団体等に委託し、地域において波及効果が期待できる企業を、規模・業種別にトライアル企業として選定し、希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の導入のための検討を行い、取

組の意義や課題、ノウハウを関係者が共有することで、地域における気運の醸成と成果の波及を図る。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、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又は定年の定め廃止、希望者全員を対象とする65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度の導入や、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、65歳以上まで働くことができる環境を整備するため、職域の拡大や処遇の改善、外部の高齢者の活用に関して先進的な取組を実施する事業主に対して助成を行う。また、新たに高齢者雇用確保充実奨励金を創設し、事業主団体傘下事業主に対し希望者全員が65歳まで働ける制度及び何らかの形で70歳まで働けるための制度導入等の各種支援を実施した場合に、助成を行う。

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、雇用要件の緩和（2名以上から1名以上に緩和）を継続して措置する予定である。

（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。

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、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。

今後の景気の回復期においても長時間労働を抑制し、また、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拡充するなど、これらの取組を自主的に進める企業等に対する支援の充実を図る。

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）に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう指導等を行うとともに、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、企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進する。

また、「食料・農業・農村基本計画」（平成22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実施する。

エ 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

子育て期の短時間勤務制度の義務化等を内容とする改正育児・介護休業法が、平成22年6月30日から本格施行されることを踏まえ、その円滑な施行に万全を期す。

（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

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）に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施するとともに、パートタイム労働者の均衡待遇の確保等に取り組む事業主等に対して助成金を支給する等、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保のための取組を推進する。

また、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」については、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、企業の人事担当者等を対象に制度の導入・運用を支援するセミナーの実施等により、その導入促進及び定着を図る。

（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、セミナーの開催等によるテレワークの普及活動を行う。

また、テレワーク人口実態調査の実施により、アクションプランの目標達成状況やテレワーカーの働き方の実態等を把握するとともに、テレワーク推進に資する施策の検討を行い、テレワークの普及を一層促進する。

また、機器や場所の制約なく、中小企業等がテレワークを容易に導入できるテレワークシステムの検証、テレワークによる環境負荷低減効果の検証の実施、テレワーク導入のために設置される電気通信設備に係る課税標準の特例措置による支援等に取り組む。

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

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、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、平成22年度においては、財政投融资特別会計からの一般会計への繰入れにより臨時の財源を手当て

し、基礎年金国庫負担割合を2分の1としたところである。今後、「税制の抜本的な改革」により所要の安定財源を確保した上で、2分の1を恒久化するとともに、仮に恒久化する年度が24年度以降となった場合には、それまでの間も、臨時の法制上及び財政上の措置を講ずることにより2分の1を維持する。

年金制度については、雇用の流動化など時代にあった、公平・透明で分かりやすい年金制度とする観点から、年金制度を例外なく一元化し、全ての国民が加入する「所得比例年金」と月額7万円の「最低保障年金」を骨格とする新たな年金制度のための法律を平成25年に成立させることとしており、今後、具体的な制度設計に向けた検討を進める。

他方、新制度発足後も現行制度に基づく給付が続くことも踏まえれば、新制度との整合性も図りながら、現行制度の改善にも取り組んでいく必要がある。特に現時点で無年金の方が多数いることや、国民年金保険料の納付率が近年低下していることを踏まえれば、無年金・低年金問題への対応は重要な課題となっている。

具体的な対策としては、平成21年12月には、記録上では年金の受給資格期間を満たしていないが、任意加入等により年金受給に結びつく可能性がある63歳以上の加入者約50万人を対象として、加入期間の確認を促すためのお知らせを発送しており、これまでの記録問題の取組みにより、20年5月以降、202名（平成22年2月現在）が新たに年金受給権を得ることとなった。

また、平成22年通常国会に提出した「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案」には、保険料を納めやすくすることで、将来の無年金・低年金を防止する等の観点から、国民年金保険料の納付可能期間を2

年から10年に延長する等の措置を行うことを盛り込んでいる。

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

上述の新年金制度における「所得比例年金」については、職種を問わず全ての人が同じ制度に加入し、所得が同じなら同じ保険料を負担し、納めた保険料を基に受給額を計算することとされており、今後、具体的な制度設計に向けた検討を進める。

ウ 公的年金制度の一元化の推進

上述のとおり、年金制度を例外なく一元化し、全ての国民が加入する「所得比例年金」と月額7万円の「最低保障年金」を骨格とする新たな年金制度のための法律を平成25年に成立させることとしており、今後、具体的な制度設計に向けた検討を進める。

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

年金記録問題については、その対応を「国家プロジェクト」と位置づけ、平成22年・23年度の2年間に集中的に取り組み、25年度までの4年間にできる限りの対策を進めることとしている。

具体的には、以下の取組などを行うことにより、引き続き、その解決に向け、全力を挙げて取り組むこととしている。

- ① 紙台帳検索システムによるコンピュータ記録と紙台帳との突合せについて、平成22年秋頃までにはコンピュータ記録と紙台帳との突合せを開始し、優先順位を付けた上で、効率的に実施し、22年度中には、25年度までの4年間で全件照合を完了できる実

施体制を整備する。

- ② 平成23年3月末までに、現在のパソコンを使ったインターネットでの年金記録の確認をより使いやすいものにし、また、自宅でパソコンが使えない方であっても、市区町村、郵便局等のパソコンを使って保険料納付状況などを確認できるようにする。
- ③ 各種のサンプル調査の実施などを通じて未解決事案についての実態解明を進める。
- ④ 一定の条件を満たす場合には、年金事務所段階での記録回復を進める。

また、日本年金機構においては、一刻も早く年金制度に対する国民の信頼の回復を図るため、最優先課題である年金記録問題への対応に併せ、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、様々な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

国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、年金制度の改善等を図るため、企業型確定拠出年金において加入者の掛金拠出を可能とすることや、国民年金保険料の納付可能期間を延長する等の措置を行うことを盛り込んだ「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

勤労者の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「すこ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」食べたらいいかを示した「食事バランス

ガイド」を活用し、その普及・啓発や実践に向けた取組を実施する。

これにくわえて、「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。

イ 健康づくり施設の整備等

一定の要件を満たした運動施設及び温泉施設を「運動型健康増進施設」、「温泉利用型健康増進施設」及び「温泉利用プログラム型健康増進施設」として認定し、健康を増進するための民間サービスの振興を図る。

また、健康づくりを総合的に推進するため、散歩や散策によって健康づくりができるよう地方公共団体等のまちづくりと一体となった「かわまちづくり」の推進を図る。

さらに、自然環境との触れ合いの中での健康づくりに配慮した水辺空間の整備など、河川管理上必要な施設の整備等を推進する。

そのほか、高齢者の健康づくりの場としての森林の利用を推進するため、健康づくりに資する森林の整備を推進するとともに、森林体験活動の場となる実習林や体験施設などの整備等を実施する。

国立公園においては、主要な利用施設であるビジターセンター、園路、公衆トイレ等についてバリアフリー化を推進するなど、高齢者にも配慮した自然とのふれあいの場の整備を実施する。