

## 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。

高年齢者が健康で、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、地域の中核的企業をモデル企業に選定し、当該企業における取組を通じ、生涯現役社会実現に向けた地域の機運醸成を図るほか、高年齢者に対して高齢期の職業生活設計に係るセミナーを開催する等、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を図る生涯現役社会実現事業を実施した。

また、平成25年度からは、企業における高年齢者の活用を促進するため、高年齢者の職域の拡大、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するとともに、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者を、職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業主を支援し、高年齢者の雇用の維持を図った。

さらに、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に基づき、同一の使用使用者との間で5年を超えて有期労働契約を反復更新した場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるルールが導入されているが、定年後引き続き雇用される高齢者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど、高齢

者の特性に応じた雇用管理を図るとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設けることを規定した「専門的知識等を有する有期契約労働者等に関する特別措置法案」を第186回通常国会に提出した。

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、高齢者の活用に積極的な企業を表彰することで、そのような企業のすそ野を広げるため、高齢者を始めとした多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、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選定し、「ダイバーシティ経営企業100選」として、平成26年3月に46社（大企業25社、中小企業21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、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行ったほか、各シルバー人材センターにおける安全・適正就業の徹底や就業機会の拡大などの機能強化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。

地域の事業主団体等と公共職業安定機関の参画の下、高齢者の居住する身近な地域において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。

## 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、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担当者制による再就職支援等を行った。

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の円滑

な労働移動を強化するため、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる高齢者等に対し、再就職を支援する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、平成25年度補正予算において、対象企業の拡大等抜本的に拡充した。

## 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。

公務部門において、行政機関の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ているところであるが、今般、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、25年度以降の定年退職者等のうち希望者を対象として、フルタイム又は短時間の勤務形態により報酬比例部分の年金の支給開始年齢まで原則再任用するための準備等を進めた。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、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう各地方公共団体に要請した。

## (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發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。

このため、職業訓練の実施や能力本位の労働

表2-2-1 高年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（高年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
高年齢者雇用安定助成金	・ 高年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、雇用管理制度の構築の取組などを行う事業主や定年退職予定者を、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

資料：厚生労働省

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。

## 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「改正育児・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、両立支援助成金の支給や、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（両立支援のひろば）」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、企業向けの仕事と介護の両立支援対応モデルを構築し、その周知を図るとともに、両立支援制度や仕事と介護の両立モデルなどを内容とする労働者向け事例集の作成等により、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ている。

## 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、「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、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。

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25年6月14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などを対象に、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、28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、仕事と介護の両立などを促進する」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、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）の検討等を行った。

また、個々人の生活様式に合わせた柔軟な働き方を実現するテレワークの本格的普及を図るため、引き続き全国の企業等に対してテレワークの導入・運営に向けた専門家派遣、これらの取組を通じたテレワーク優良導入事例の策定を行った。さらに全国5ヶ所でセミナーを開催し、その普及を図った。

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24年に成立した「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24年法律第99号）により、25年度の基礎年金国庫負担割合は、年金特例公債によって、2分の1とし、年金財政の改善と世代間の公平を図る観点から、25年10月に年金額の特例水準（本来の水準よりも高い水準）を1%解消した。

また、国民会議の報告書の内容を踏まえて制定された社会保障制度改革プログラム法の中で、公的年金制度については、長期的に持続可能な制度とし、社会経済情勢の変化に対応したセーフティネット機能を強化し、世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、①マクロ経済スライドに基づく年金給付の額の改定の在り方、②短時間労働者に対する厚生年金保険や健康保険の適用範囲の拡大、③高齢期における職

業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方、④高所得者の年金給付の在り方や公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し、などが今後の検討課題として掲げられた。

## イ 低年金・無年金問題への対応

社会保障・税一体改革の中で、年金の受給資格期間の短縮や、年金生活者支援給付金の支給などを行うこととした年金関連4法（「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能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）、「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」（平成24年法律第63号）、「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」（平成24年法律第99号）、「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））が平成24年度に成立し、社会保障制度改革プログラム法の中でも、これらの法律の着実な実施のための措置を講ずることとされた。

## 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

社会保障・税一体改革の中で、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などを行うこととした、年金関連4法が平成24年度に成立し、社会保障制度改革プログラム法の中でも、これらの法律の着実な実施のための措置を講ずることとされた。

## 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25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た。

年金記録問題への対応については、紙台帳等とコンピュータ記録を全件突合せし、その結果についてお知らせを終えた（一部の処理困難ケースを除く）。また、「気になる年金記録、再確認キャンペーン」において、すべての個人（受給者・受給待機者・被保険者）へお知らせを送付し、心当たりの記憶を申し出るよう呼びかけるとともに、持ち主が明らかでない年金記録をインターネット上で検索できる「ねんきんネット」の利用を促す等、本人の記録の再確認を促す取組を進めた。

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、収納事務については、平成25年度の現年度納付率について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を図った。

厚生年金保険等の適用事務については、法務省の保有する法人登記簿情報の活用を開始することで、適用調査対象事業所を効率的に把握できるようになり、把握した事業所に対しては民間事業者を活用して加入勧奨を行うとともに、特に従業員の多い事業所に対しては職員による重点的な加入指導を行う等、効率的に取り組んだ。徴収事務については、適用事業所の新規適用時に口座振替の利用の協力を事業主に求める等、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てきた。

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 企業年金制度等の整備

AIJ問題を契機として顕在化した厚生年金基金等をめぐる課題に対処するため、厚生年金基金の早期解散を促すための特例的な解散制度の導入や他の企業年金制度への移行を促進するための措置等を行うことを主な内容とした「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（平成25年法律第63号）が平成25年6月に成立・公布された。その後、社会保障審議会に設置した企業年金部会（9月に設置。）における議論やパブリックコメント等に寄せられた関係者からの意見等を踏まえつつ、施行準備を行った。

#### 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財産形成を促進している。

また、認知症高齢者等の財産管理の支援等に資する成年後見制度について周知を図っている

（表2-2-2）。

## 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。