

第2 分野別の高齢社会対策

1 就業・年金等分野に係る基本的施策

(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、指導等を行う。

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、地域の中核的な業界団体を選定し、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する。

また、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し、高年齢者の雇用の維持を図る。

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)する措置を継続する。

また、平成24年度から実施している「ダイ

バーシティ経営企業100選」(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選定)については、26年度までの事業成果の発信とともに、ダイバーシティ経営のさらなる普及と発展を目指すべく、これまで選定されていない企業を対象として、事例の少ない分野を積極的に表彰するよう検討する。

イ 多様な形態による雇用・就業機会の確保

高年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おいて、女性の活躍推進のため、育児支援分野等への取組のほか、地域における人手不足に悩む事業主への支援に資する取組を拡大すべく、当該分野に係る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る。

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・助言を行う。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す。

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う。

あわせて、地域の事業主団体等と公共職業安定機関の参画の下、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する。

また、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）を実施する。

さらに、再就職が困難である高年齢者の円滑な労働移動を実現するため、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、助成措置を実施する。また、平成27年度より当該助成金の拡充を行い、離職を余儀なくされる高年齢者等を早期に受け入れた事業主に対する助成措置を実施し、労働移動の一層の促進を図る。

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・創業の支援を行う。

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・援助を行う。

公務部門における高齢者雇用において、行政機関における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の適切な運用を図るとともに、特に雇用と年金の接続を図る観点から、平成25年3月の閣議決定（「国家公務員の雇用と年金の接続について」）に基づき、再任用制度の適切な運用を図る。また、「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て、平成28年度までに雇用と年金の接続の在り方について改めて検討する。地方公務員については、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対して必要な助言等を行い、雇用と年金の確実な接続を図るとともに、今後の雇用と年金のあり方についても国家公務員に係る検討に合わせて改めて検討する。

(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する。

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、企業における働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」の普及など、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた労使の自主的な取組の支援を行う。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(ア) 育児・介護休業法の周知と見直し

育児・介護休業法について、制度の内容を周知するとともに、企業において介護休業等の制度が定着し、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う。

なお、平成22年6月に施行された改正育児・介護休業法の施行後5年（27年6月）の見直しに向け、検討を行う。

(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）」の運用を行う。

また、中高年を中心として、家族の介護のために離職・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、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」の普及に取り組むことで、労働者の仕事と介護の両立を支援し、継続就業を促進する。

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する。

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、パートタイム労働法に基づく是正指導等により同法の着実な履行確保を図るとともに、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、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する。

さらに、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、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援等を行う。

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する助成金等の活

用、「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・啓発に努める。

(イ) 情報通信を活用した遠隔型勤務形態の開発・普及

平成26年6月24日に閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言」に基づき、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、一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を関係省庁が連携して推進する。

これに基づき、テレワーカーの実態の定量的な把握、テレワーク展開拠点の整備推進方策の検討により、テレワークの推進を図る。

また、テレワークの本格的普及に向けて、引き続き仕事と子育て・介護等の両立など柔軟な働き方が可能となる新たなテレワークモデルを確立するための実証を実施するとともに、テレワーク導入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、相談への対応、事業主や労働者等を対象としたセミナーの開催やテレワーク導入経費等に係る支援、業界団体と連携した支援等を行う。

(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年の改正で導入されたマクロ経済スライドが発動することとなる。

また、25年の社会保障制度改革国民会議報告書や、26年財政検証結果を踏まえ、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機能の強化の観点から取り組むべき課題について、社会保障審議会年金部会において議論が行われ、27年1月に議論の整理が示された。今後、年金部会での議論を踏まえ、これらの課題について必要な検討を進めていく。

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、これらの措置の円滑な施行に向け、必要な準備や周知に取り組む。

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

平成28年10月からの、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の円滑な施行に向けて、必要な準備や周知に取り組む。

また、26年財政検証の結果や社会保障審議会年金部会等における議論を踏まえ、働き方に中立的な社会保障制度としていくために、被用者保険の更なる適用拡大に向けて、必要な検討を進めていく。

エ 業務運営の効率化・年金記録の正確な管理

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の納付実績を上回る水準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、強制徴収業務を更に強化する。

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を行うとともに、厚生年金保険等の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務所に対しては、国税庁に委任する仕組みを適切に活用することで、効率的に取り組む。

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、迅速な支給決定に取り組むとともに、その達成状況を適切に把握していく。

年金記録問題への対応については、なお残る未解明の記録について、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する。

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

企業年金制度等については、働き方の多様化が進む現状や、今後の公的年金の給付水準調整等を踏まえつつ、更なる普及・拡大等を図り、公的年金制度を補完する役割を強化する必要がある。このため、社会保障審議会企業年金部会における議論や、平成27年度税制改正の大綱を踏まえ、

- ・中小企業向けの取組として、手続き等を簡素化した「簡易型確定拠出年金制度」の創設や、企業年金が実施困難な中小企業についても掛金を拠出する道をつくる「個人型確定拠出年金への小規模事業主掛金納付制度」の創設
- ・ライフコースの多様化への対応として、「個人型確定拠出年金の加入対象範囲の拡大」や「ポータビリティ（制度間の資産移換）の拡充」
- ・確定拠出年金の運用改善の促進策として、投資教育の充実や、「あらかじめ定められた運用方法」に関する規定の整備

等を内容とする「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」を国会に提出し、必要な見直しを進めていく。

イ 退職金制度の改善

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するとともに、中小企業以外の企

業も含め、退職金制度に関して必要な情報提供等の支援を行う。

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する。

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する。

2 健康・介護・医療等分野に係る基本的施策

(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25年4月に開始した健康日本21（第二次）に基づき、企業、関係団体、地方公共団体などと連携し、健康づくりについて取組の普及啓発を推進する「スマート・ライフ・プロジェクト」を引き続き実施していく。

さらに、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について一層の推進を図る。

また、高齢化の進展等により今後も医療費の増加が見込まれる中で、国民皆保険を堅持していくためには、必要な医療は確保しつつ、効率化できる部分は効率化を図ることが重要であり、特定健診等の生活習慣病対策など中長期的な各般の取組を引き続き進めていく。

いつまでも健康で活力に満ちた長寿社会を実現するため、スポーツや健康づくりに無関心な層や、健康づくりの必要性を感じているものの行動に移せない高齢者などを対象として、ス

ポーツによる健康増進の取組を支援することにより、健康寿命の延伸を図り、超高齢化や人口減少社会の進展にも対応できるスポーツを通じた地域の活性化を推進する。27年10月には、文部科学省の外局としてスポーツ庁を設置し、スポーツを通じた健康増進に積極的に取り組む。

「第2次食育推進基本計画」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、引き続きリハビリテーション専門スタッフを配置する。

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取組を引き続き進める。

また、散歩や散策による健康づくりにも資する取組として、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。

そのほかに、国有林野では、優れた自然景観を有し、森林浴や自然観察、野外スポーツ等に適した「レクリエーションの森」において、利用者ニーズに対応した施設整備等を行い、レクリエーションの場の提供を図る。

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。