

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に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活用を促進するため、高年齢者の雇用環境の整備等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を支援するとともに、企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入等を行う事業主に対して支援する「65歳超雇用推進助成金」を創設した。

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。

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。24年度から開始し、28年度は、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の推進」「経営層への多様な人材の登用」などの重点テーマを設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として、29年3月に31社（大企業13社、中小企業18社）を表彰した。

イ 多様な形態による雇用・就業機会の確保

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、多様化する高齢者のニーズに対応するため、シルバー人材センターにおける業務について、都道

府県知事が市区町村ごとに指定する業種等において、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となるよう、「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)を改正し、平成28年4月1日に施行され、秋田県仙北市、兵庫県養父市、滋賀県全域において要件緩和がなされた。

地域の事業主団体等と公共職業安定機関の協力の下、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した。

ウ 高年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・助言を行った。求職活動支援書の作成に当たってジョブ・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、特に65歳以上の高年齢者を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する支援の拡充を行った（表2-2-1）。

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。

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。

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。

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した。

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」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、平成25年3月の閣議決定（「国家公

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、機械設備の導入等高年齢者が働きやすい環境整備を行う事業主や50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換を行う事業主に対して助成
65歳超雇用推進助成金	・ 65歳以上への定年引上げや定年の廃止、66歳以上の継続雇用制度の導入を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

務員の雇用と年金の接続について」)に基づき、27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。また、再任用職員的能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策について、各府省の協力を得ながら検討を行った。

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、平成28年4月以降についても、再任用制度が一定程度定着してきていることから、国家公務員に係る対応も踏まえ、引き続き、地方の実情に応じ、再任用により対応するよう必要な助言等を行った。

(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した。

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。

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。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(ア) 育児・介護休業法の円滑な施行

介護を理由とする離職の防止を図り、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)や②介護のための所定外労働の制限制度の創設、③介護休暇の半日単位取得等を内容とした、「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」(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成28年3月29日に成立、平成29年1月1日に施行された。

改正された育児・介護休業法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局において施行前を中

心に説明会などにより集中的に周知を行うとともに、施行後は、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、両立支援等助成金の支給や、「女性の活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」等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、中高年を中心とした家族の介護のために離職する労働者の増加に対応するため、「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進を図るとともに、介護休業等を取得する労働者が発生した場合の企業の対応モデル「介護支援プラン」の策定・普及促進、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」の周知等、事業主の仕事と介護の両立に向けた取組を支援し、労働者の継続就業の促進を図った。

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を顕彰し、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た。

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。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、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して支給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、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。

(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28年5月20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、「テレワークによるワークライフバランスの推進、業務効率化、生産性向上、地方創生等の観点から、関係府省庁においてテレワーク導入の課題を共有し、課題解決に資するよう各種テレワーク推進施策の連携を図りつつ効果的な措置を検討」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、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、仕事と育児・介護の両立のための好事例を作成・周知するとともに、ふるさとテレワークを導入する自治体等に対する支援、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。

(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

公的年金制度の持続可能性を高め、将来の世代の給付水準の確保等を図るため、短時間労働者への被用者保険の適用拡大の促進、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除、年金額改定ルールの見直し等を内容とする「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。）が平成28年12月14日に成立した。

イ 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）が平成28年11月16日に成立した。

また、将来に向けて、年金の保障機能を一層強化し、老後の所得保障を厚くする観点から、被用者保険の適用拡大を進めることとしており、平成28年10月から、大企業で働く短時間労働者を対象に被用者保険の適用拡大が実施された。

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

被用者保険の適用拡大をより一層進めるため、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開くこと等を内容とする年金改革法が平成28年12月14日に成立した。

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28年度の現年度納付率について前

年度実績から1.0ポイント以上の伸び幅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、悪質な滞納者に対する国税庁への強制徴収委任制度の活用など強制徴収業務を更に強化した。

厚生年金保険等の適用事務については、国税庁から入手している法人番号が付された法人情報を活用することで適用調査対象事業所を把握する作業が効率化された。適用調査対象事業所に対する加入指導等を継続的に実施しており、適用に結びつけている。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、引き続き国税庁に委任する仕組みを適切に活用することで、効果的に取り組んだ。

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た。また、平成29年8月に施行される年金受給資格期間短縮の円滑な事務運営を図るため、対象となり得る方々に対する年金給付の請求書の送付や幅広い周知・広報などの実施を進めた。

年金記録問題への対応については、なお残る未解明記録の解明のため、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24時間、パソコンやスマートフォン上のできる「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した。

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 私的年金制度の整備

確定拠出年金については、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（平成28年法律第66号）が平成28年5月24日に成立した。この改正法には、私的年金の普及・拡大を図るため、個人型確定拠出年金（愛称：iDeCo）の加入可能範囲の拡大、中小企業でも実施しやすい簡易型確定拠出年金の創設、企業年金を実施できない事業主の方でも従業員の自助努力を支援できるようにする小規模事業主掛金納付制度の創設等の規定が盛り込まれている。このうち、iDeCoの加入可能範囲の拡大については、29年1月から施行されたことを踏まえて、その周知・広報に向けた取組を進めた。

また、確定給付企業年金については、企業の取り得る選択肢を拡大し、企業年金制度が実施しやすいものとなるよう、将来の財政悪化を想定した計画的な掛金拠出を可能とする「リスク対応掛金」及び運用リスクを事業主と加入者で柔軟に分け合う仕組みである「リスク分担型企業年金」を平成29年1月から導入した。

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した。

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資産形成を促進した。

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、周知を図った。

(5) 年金生活者等支援臨時福祉給付金の実施

賃金引上げの恩恵の及ぶにくい低所得の高齢者を支援する等の観点から、1人当たり3万円の年金生活者等支援臨時福祉給付金を支給することとし、平成27年度補正予算において措置の上、主に平成28年3月から6月にかけて支給した。

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。

(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

健康寿命の延伸や生活の質の向上を実現し、健やかで活力ある社会を築くため、がんなど生活習慣病の一次予防に重点を置いた対策として平成12年度から進めてきた「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」が24年度で終了したことから、23年10月に取りまとめた最終評価を基に「厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会」などで議論を行い、25年度から10年間の国民健康づくり運動を推進するため、健康を支え、守るための社会環境の整備に関する具体的な目標等を明記した健康日本21（第二次）を24年7月に告示した。

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」（平成14年法律第103号）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った（表2-2-2）。

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