

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。

また、企業における高年齢者の雇用を推進するため、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う事業主、高年齢者の雇用環境の整備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に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。

あわせて、企業を退職した高年齢者にとって身近な存在である業界団体や企業OB会等を、高年齢者に就業機会を提供する団体として育成するため、その実施モデルを作成する就労支援団体育成モデル事業を実施する。

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、高年齢者(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、高年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表彰するとともに、先進企業が自社の取組を各地で紹介する等、ダイ

バーシティ経営の普及啓発を行う。

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事業等への支援を拡充し、先駆的なモデル地域の普及を図る。

また、シルバー人材センター事業について、現役世代の活躍推進のため、各シルバー人材センターが育児支援分野等における就業機会を高年齢者に提供する高齢者活用・現役世代雇用サポート事業を拡充する。加えて、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・拡大事業を拡充するなど、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る。あわせて、平成28年4月からシルバー人材センターの業務である派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となったことから、制度の積極的な活用に向けて、都道府県と連携して対応していく。

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、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す。

平成29年1月1日に施行した「雇用保険法等の一部を改正する法律」(平成28年法律第17号)に基づき、65歳以上の労働者も雇用保険の適用対象とすることについて、改正後の法の内容の周知を図る。

主要なハローワークにおいて、特に65歳以上の高年齢求職者を対象に、本人の状況に即した職業相談や職業紹介、求人開拓等の支援を行う窓口の増設を行う。

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事業を実施する。

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(トライアル雇用助成金)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、助成措置を実施する。あわせて、中途採用者の能力評価、賃金、処遇の制度を整

備した上で、45歳以上の中高年齢者を初めて雇用した事業主に対する助成措置を創設し、労働移動の一層の促進を図る。

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。

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引き続き実施する。

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・援助を行う。

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、上記閣議決定を踏まえ、31年度からの公的年金の支給開始年齢の63歳への引上げに向けて、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を進める。地方公務員については、同閣議決定の趣旨を踏まえ、引き続き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う。また、今後の雇用と年金の接続の在り方について、国家公務員に係る検討を踏まえ、さらに検討する。

(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・介護休業法の円滑な施行

平成29年1月1日から施行された改正育児・介護休業法について、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、「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。

また、中高年を中心として、家族の介護のために離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」の普及促進を図るとともに、平成28年度に策定した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」の充実化を図るための改定を行い、普及させることで、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を表彰し、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する。

また、介護離職防止のため、介護離職を予防するための両立支援対応モデルに基づき職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者が介護休業を取得した、又は介護のための所定外労働の制限制度等を利用した事業主に対して助成金を支給する。併せて、介護休業の分割取得、介護休暇の半日単位取得、介護のための所定外労働の制限制度の新設等を定めた「雇

用保険法等の一部を改正する法律」が29年1月1日に施行したことを受け、同法の周知及び着実な履行確保に向けて取り組む。

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ある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。）の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る。

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的な取組を促すため、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組を広く発信するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

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人個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28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」等に基づき、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、普及啓発等を関係府省が連携して推進する。

このため、テレワークの本格的普及に向けて、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、テレワーク裾野拡大の担い手となる人材の育成、テレワークセキュリティガイドラインの改定、事業主や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を行うとともに、新たに、主要企業によるテレワーク宣言を通じた取組の紹介、テレワークに関するガイドラインの見直し等を実施する。

また、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。

さらに、地方創生に資する新たなテレワーク（ふるさとテレワーク）として、ふるさとテレワークを導入する全国の自治体等に対し、導入経費の支援を行う。

(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28年12月14日に成立した「年金改革法」に基づき、平成29年4月から施行される中小企業等で働く短時間労働者について、労使の合意に基づき、企業単位で被用者保険の適用拡大を可能とする措置の円滑な実施を図るとともに、30年度以降に施行を予定している国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除など、年金改革法に基づくその他の施策についても円滑な実施に向け、必要な準備や周知に取り組む。

イ 低年金・無年金問題への対応

無年金の問題は喫緊の課題であるため、老齡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、平成29年8月1日に施行し、同年10月から新たに約64万人の方々に年金の支給を開始することとしており、その円滑な実施を図る。

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29年4月から施行される中小企業等で働く短時間労働者について、労使の合意に基づき、企業単位で被用者保険の適用拡大を可能とする措置の円滑な実施を図る。

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

働きたい人が働きやすい環境を整える観点から、被用者保険の適用拡大を進めることとしており、平成29年4月から施行される中小企業等で働く短時間労働者について、労使の合意に基づき、企業単位で被用者保険の適用拡大を可能とする措置の円滑な実施を図る。

また、更なる適用拡大に向けて、適用拡大の施行状況、個人の就労実態や企業に与える影響等を踏まえ、今後も検討を進める。

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29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、悪質な滞納者に対する国税庁への強制徴収委任制度を適切に活用するなど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、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して迅速に適用調査対象事業所を把握し、事業所の規模に応じて、計画的に加入指導等を行うとともに、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。また、平成29年8月に施行される年金受給資格期間短縮については、引き続き、対象となり得るの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るとともに、迅速な年金の最低処理を行い、年金給付に結びつける取組を確実に実施する。

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て記録確認の呼びかけ等を行うとともに、年金の受給資格期間の短縮の制度周知と併せて、受給資格期間が10年未満の方に対し、ご自身の必要に応じて年金請求の手続を行っていただくよう呼びかけを行

う。また、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 私的年金制度の整備

確定拠出年金について、個人型確定拠出年金（愛称：iDeCo）への加入促進に向けた周知・広報等を引き続き行うほか、平成30年1月に予定する確定拠出年金の掛金拠出単位の年単位の施行をはじめとする「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）の施行に向け、準備を着実に進める。

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、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の実現に向けて、地方公共団体におけるスポーツを通じた健康増進に関する施策を持続可能な取組とするため、域内の体制整備及び運動・スポーツに興味・関心を持ち、習慣化につながる取組を推進する。また、スポーツによる健康増進を推進するため、スポーツ医科学等の知見を活用し、心身の健康の保持増進を図るための運動・スポーツに関するガイドラインの策定及びスポーツ・レクリエーションを活用した効果的なプログラム等の検討を行う。

「第3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、