

第2節 分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

「就業・所得」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人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みをいかし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を図る。

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歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る。また、65歳を超えても、70代を通じ、またそもそも年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る。

勤労者が、高齢期にわたり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、職業能力の開発や多様な働き方を可能にする施策を推進する。

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、これに企業による従業員の高齢期の所得確保の支援や個人の自助努力にも留意し、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た資産形

成を促進する。さらに資産の運用等を含めた資産の有効活用が計画的に行われるよう環境整備を図る。

(1) エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備

ア 多様な形態による就業機会・勤務形態の確保

(ア) 多様な働き方を選択できる環境の整備

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取組の普及を図った。

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・会員拡大等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・拡大事業を実施する等、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、平成28年より都道府県知事が業種・職種及び地域を指定した場合に限り、派遣及び職業紹介の働き方に

において就業時間の要件緩和が可能となり、平成30年度までに368地域で要件緩和がなされた。

公共職業安定機関の協力の下、高齢者に必要な能力を習得させるための技能講習と、就職先企業の開拓、就職が見込まれる分野の企業における職場体験、就職面接会等の就職支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を実施した。

また、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、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。

また、「働き方改革実行計画」を踏まえ、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、平成30年6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)において、「パートタイム労働法」、「労働契約法」(平成19年法律第128号)、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)の改正を行った。

さらに、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について周知・啓発に努めた。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、パート労働ポータルサイト(平成31年4月から「パート・有期労働ポータルサイト」に名称変更)での周知、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。

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「新・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。平成30年度は、「①経営層への多様な人材の登用②キャリアの多様性の推進③外国人・シニアの活躍」の3テーマを重点テーマとして設定し、平成31年3月に24社(大企業13社、中小企業11社)を表彰した(図2-2-1)。また、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」(平成30年6月改定)をもとに、中長期的な視点からダイバーシティ経営を推進している企業を選定する「100選プライム」を、2社選定した(図2-2-2)。

さらに、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを目的に、平成24年度から経済産業省と東京証券取引所が共同して、「なでしこ銘柄」を選定・発表している。平成30年度は、従来の「なでしこ銘柄」を42社選定するとともに、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価した「準なでしこ」を22社選定。さらに、女性活躍推進に積極的に取り組んでいることを対外的にアピールできる仕組みとして「なでしこチャレンジ企業」リストを作成した(図2-2-3、

図2-2-4)。

加えて、副業・兼業については、平成29年度に策定したガイドラインや改定版のモデル就業規則の周知を通じて、普及促進を図っている。

図2-2-1 「新・ダイバーシティ経営企業100選」ロゴマーク



資料：経済産業省

図2-2-2 「100選プライム」ロゴマーク



資料：経済産業省

図2-2-3 「なでしこ銘柄」ロゴマーク



資料：経済産業省

図2-2-4 「準なでしこ」ロゴマーク



資料：経済産業省

(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29年5月30日に閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」においては、「テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、ガイドラインや表彰等の普及啓発の推進、サテライトオフィスの整備等を通じて」、引き続き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。これに基づき平成29年度に改定した労務管理に関するガイドラインの周知、テレワーク相談センターや国家戦略特別区域制度に基づいて設立した東京テレワーク推進センターを通じた相談対応、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、テレワーク裾野拡大の担い手となる人材の育成、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、企業によるテレワーク宣言を通じての取組の紹介等により、引き続き適正な労務管理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を行った。

さらに、平成29年から、関係府省・団体が連携し、2020年東京オリンピックの開会式が予定されている7月24日を「テレワーク・デ

イ」と位置付け、全国一斉のテレワークを実施している。平成30年には7月23日から27日の期間中に、7月24日プラスその他の日の合計2日間以上テレワークを実施する「テレワーク・デイズ」として規模を拡大し、参加を呼びかけたところ、1,682団体、延べ30万人以上が参加した。

イ 高齢者等の再就職の支援・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用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2-2-5）。

さらに、再就職が困難である高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。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歳以上の中高齢者を初めて雇用した事業主に対する助成措置を行い、中高年齢者の労働移動の促進を図った。

また、高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、高齢者の就業促進を

表2-2-5 高齢者雇用関係助成金制度の概要

トライアル雇用助成金	・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、一定期間試用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（特定就職困難者コース）	・高齢者（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（生涯現役コース）	・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
65歳超雇用推進助成金	・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、高齢者の雇用環境の整備や高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して助成

資料：厚生労働省

図った。

ウ 高齢期の起業の支援

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、40歳以上の中高年齢者等が起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てきたところであるが、その一定期間経過後に生産性が向上している場合には、別途上乘せの助成金を支給する制度改正を行った。

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。

エ 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保

「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及び65歳超雇用推進プランナーによる技術的事項についての相談・援助を行った。

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇

用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）第9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。

また、企業における高齢者の雇用を推進するため、65歳以上の年齢までの定年延長や66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入を行う事業主、高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た。また、継続雇用延長・定年引上げに係る具体的な制度改善提案を実施し、企業への働きかけを行った。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」第18条に基づく無期転換申込権が発生しない特例等を規定する「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。

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、「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、平成29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等の措置を講じた。

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、専門家による講演の実施等を通じ、各団体における再任用制度の適切な活用の取組を推進した。

また、公務員の定年の引上げについては、人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（平成30年8月）も踏まえつつ、具体的な検討を進めた。

オ 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、職業訓練の実施や職業能力の「見える化」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。

有給教育訓練休暇制度の普及促進を図るとともに、教育訓練給付制度の活用により、労働者個人のキャリア形成を支援し、労働者の自己啓発の取組を支援した。また、労働者の中長期的なキャリアアップを支援するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成29年法律第14号）に基づき、平成30年1月以降、専門実践教育訓練給付の給付率及び上限額の引上げ〔最大60%→70%、年間上限48万→56万円〕等を行っている。

カ ゆとりある職業生活の実現等

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定、平成28年3月改定）等を踏まえ、高齢者も含めた全ての労働者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ることが重要である。

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割程度の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20年厚生労働省告示第108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て労使の自主的な取組を促進する施策を推進した。「労働時間等見直しガイドライン」は、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の内容等を踏まえ、勤務間インターバルの導入を努力義務とすることや年次有給休暇の取得促進のために年次有給休暇管理簿を活用すること等を内容とする改正が行われ、平成31年4月1日から適用される。

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等により、企業の自主的な働き方の見直しを推進した。

(2) 誰もが安心できる公的年金制度の構築

ア 持続可能な公的年金制度の構築

平成16年の法改正において、将来世代の負担を過重にしないため、将来の保険料の上限を固定し、その範囲内で年金の給付水準を調整することで、おおむね100年程度で給付と負担の均衡をはかる「マクロ経済スライド」という仕組みを導入している。

さらに、平成28年の年金改革法においては、将来の基礎年金の給付水準がこれ以上、下がらないようにし、将来世代の給付水準を確保する

ため、年金額改定ルールの見直し等を行った。その中で、平成30年4月より、マクロ経済スライドについて、名目下限措置を維持した上で、未調整分が生じた場合に翌年度以降の年金額改定の際に、物価・賃金上昇の範囲内で反映する仕組み（キャリアオーバー制度）を導入した。

令和元年度における年金額改定では、マクロ経済スライドが発動し、平成30年度に発生した未調整分を解消することとなった。

イ 高齢期における職業生活の多様性に対応した年金制度の構築

65歳より後に受給を開始する繰下げ制度について、70歳以降への受給開始を選択可能とすることや、在職老齢年金制度の見直し等により、高齢者の勤労に中立的な公的年金制度を目指し検討することとした。平成30年4月には、社会保障審議会年金部会を開始し、制度改革に向けて検討を本格化している。

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる更なる適用拡大の実現を目指して検討を行うこととし、その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行うこととした。平成30年4月には、社会保障審議会年金部会を開始し、制度改革に向けて検討を本格化している。

(3) 資産形成等の支援

ア 資産形成等の促進のための環境整備

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た。

確定拠出年金については、iDeCo（個人型確定拠出年金）の普及を引き続き進めるとともに（加入者数は、平成30年度末時点で121万人）、平成30年5月から、中小企業における私的年金制度の普及を図るため、中小企業の事業主が従業員のiDeCoに掛金を上乘せすることができるiDeCoプラス（中小事業主掛金納付制度）を導入した。また、加入者等の運用指図を支援するため、運用商品提供数の上限の設定や継続投資教育の努力義務化等の運用の改善にも取り組んだ。

確定給付企業年金については、企業年金財政の安定化を図る仕組みであるリスク対応掛金等の周知を行うとともに、平成30年4月から、運用の基本方針及び政策的資産構成割合の策定の義務化等を内容としたガバナンスの見直しを実施した。退職金制度については、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のための周知等を実施した。

さらに、NISA（少額投資非課税制度）については、平成31年1月から、税務署における確認を待たずに口座を開設、取引を開始することが可能となる制度を開始した。また、つみたてNISA（非課税累積投資契約に係る少額投資非課税制度）の普及の観点からは、身近な場でつみたてNISAを開始するきっかけが得られるよう、職場を活用し情報提供等を行う取組みの促進や、公募により決定したキャラクター（つみたてワニーサ）を活用した広報を行った。

イ 資産の有効活用のための環境整備

リバースモーゲージの普及を図るため、住宅金融支援機構において、公的保証による民間金融機関のバックアップ等を行い、資産の有効活

用のための環境を整備した。

また、低所得の高齢者世帯が安定した生活を送れるようにするため、各都道府県社会福祉協議会において、一定の居住用不動産を担保として、世帯の自立に向けた相談支援に併せて必要な資金の貸付けを行う不動産担保型生活資金の貸与制度を実施した。

2 健康・福祉

「健康・福祉」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。

高齢期に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、個人間の健康格差をもたらず地域・社会的要因にも留意しつつ、生涯にわたる健康づくりを総合的に推進する。

今後の高齢化の進展等を踏まえ、地域包括ケアシステムの一層の推進を図るとともに、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、家族の介護を行う現役世代にとっても働きやすい社会づくりのため、介護の受け皿整備や介護人材の処遇改善等の「介護離職ゼロ」に向けた取組を推進する。

高齢化の進展に伴い医療費・介護費の増加が見込まれる中、国民のニーズに適合し

た効果的なサービスを効率的に提供し、人口構造の変化に対応できる持続可能な医療・介護保険制度を構築する。また、人生の最終段階における医療について国民全体で議論を深める。

(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、がん等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）」が平成24年度で終了したことから、平成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」等で議論を行い、平成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）を平成24年7月に告示した。平成29年度は健康日本21（第二次）開始から5年目にあたり、平成30年9月に中間評価報告書をまとめた。

健康日本21（第二次）に基づき、企業、関係団体、地方公共団体等と連携し、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