

## 第2節 分野別の高齢社会対策

### 1 就業・所得

#### (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事業等への支援を拡充し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図る。

また、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を活用する高齢者が人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチングの機能強化等を推進する等高齢者の就業機会の促進を図る。さらに、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おいて就業時間の要件緩和が可能となったところであり、高齢者の就業機会の一層の促進を図る。

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表彰することを通じて、ダイバーシティ経営の普及啓発を行う。多様な人材のうち、女性については、企業における取組の加速化を目的に、東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の成長力」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として、選定・公表を行う。また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、「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)

による改正後の「短時間労働者及び有期雇用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)及び「労働者派遣法」の内容について、事業主、労働者に対して丁寧な周知・説明を行う。

併せて、有期契約労働者やパートタイム労働者等が、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、「労働契約法」の周知や「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく是正指導等により、これらの法の着実な履行確保を図る。

また、パートタイム労働者等の雇用管理改善に向けた事業主の取組を支援するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

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、パート・有期労働ポータルサイトでの周知、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。

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く。

## (イ) 情報通信を活用した遠隔型勤務形態の 開発・普及

テレワークが高齢者等の遠隔型勤務形態に資するものであることから、平成30年6月15日に閣議決定された「未来投資戦略2018」、「経済財政運営と改革の基本方針2018」等も踏まえ、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、平成29年度に改定した労務管理及び情報セキュリティに関するガイドラインの周知を図るとともに、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、企業によるテレワーク宣言を通じての取組の紹介、「テレワーク・デイズ」の拡大・強化を実施する。

また、テレワーカーの定量的な実態把握を行う。

### 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。

主要なハローワークにおいて、特に65歳以上の高齢求職者を対象に、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生涯現役支援窓口を増設する。

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、職場見学、職場体験、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引き続き実施し、このうち60歳以上の高齢者を初めて雇用した事業主に対する助成額の上乗せを新たに行う。

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図る。

## 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・創業の支援を行う。

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等を引き続き実施する。

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。

## エ 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保

「高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・援助を行う。

「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、指導等を行う。

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、高齢者の雇用管理制度の見直し又は導入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する。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。

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30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、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を取組を推進する。

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、引き続き具体的な検討を進める。

## 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、勤労者がその人生において、必要な学び直しを行いライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことができるよう、人生100年時代を見据え、リカレント教育の抜本的な拡充等、誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備について、検討する。

また、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する。

また、就業に向けた高齢期の能力形成にも資するよう、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引き続き支援する。さらに、「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）に基づく専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ等（平成30年1月施行）について、着実な施行が図られるよう、引き続き周知徹底を図る。

## カ 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」の普及等、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。

また、「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。

## (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

人生100年時代の到来も踏まえ、現役世代の人口が急減する中での社会の活力の維持向上を図るためにも、高齢者を始めとした多様な就労・社会参加を促進する必要がある。年金制度においてもこうした社会経済の変化に対応して、改革していくことが必要である。こうした中、平成30年度より、社会保障審議会年金部会を開催し、制度改革に向けて検討を本格化しており、令和元年に実施する財政検証を踏まえて、引き続き検討を進めていく。

### 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歳より後に年金の受給を開始する繰下げ制度について、積極的に制度の周知に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とする等、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を引き続き行う。

また、在職老齢年金については、高齢期における多様な働き方や高齢者の就労に中立的かつ公平性にも留意した公的年金制度を整備するといった観点から、年金財政に与える影響も考慮しつつ、制度の在り方について検討を進める。

### ウ 働き方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とともに

に、短時間労働者に対する年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険の適用拡大が短時間労働者の働き方や企業経営に与える影響を踏まえつつ、「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」（平成24年法律第62号）附則第2条の検討期限に基づき、被用者保険の適用範囲について、令和元年9月末に向けて検討していく。

## エ 年金生活者支援給付金制度の創設

社会保障・税一体改革の一環として成立した「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）に基づいて、消費税を10%に引き上げた時に増加する消費税収を活用して、令和元年10月より年金生活者支援給付金制度を創設することとしている。この制度は、年金を含めても所得が低く、経済的な支援を必要としている者（前年の所得額が老齢基礎年金満額以下の者等）に対し、年金に上乗せして支給するもので、日本年金機構において、既に年金を受給している者であり年金生活者支援給付金の支給対象となる可能性の高い者に対し、簡易な請求書を事前に送付する等の取組を行い、円滑な施行に努めていく準備を進めており、初回支払いは、10月・11月分を12月に支給することとなる。

年金生活者支援給付金に加えた、更なる低年金・低所得の高齢者の方への対策については、社会保障全体で総合的に講じることとしている。①社会保障と税の一体改革において、既に、年金受給資格期間の25年から10年への短縮や、医療・介護の保険料負担軽減を実施し、②今後、介護保険料の更なる負担軽減を実施していく。こうした施策により、できる限り高齢者の暮らしが安定するよう、支援していく。

## オ 産前産後期間の国民年金保険料の免除

平成31年4月より、次世代育成支援のため、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障することとしており、円滑な施行に取り組んでいく。この財源として、国民年金保険料を100円程度引き上げることとしている。

また、市区町村において母子健康手帳の交付時に免除制度に関するパンフレットの配布を行うほか、政府広報や厚生労働省ホームページ等の各種媒体を活用した制度の周知に取り組んでいく。

## カ 年金制度等の分かりやすい情報提供

公的年金制度の意義や役割、年金財政等についての理解促進を図っていくため、様々な機会や媒体を活用し、情報の受け手の属性やライフスタイル等に応じ、一体的な情報発信を行うことで周知・広報の強化に努める。また、分かりやすい表現の活用や行動経済学を踏まえた「ナッジ」の考え方を取り入れた改善等を行い、国民の皆様が、公的年金制度や手続きについて正しく理解し、より円滑に利用できるよう支援していく。

平成31年4月より、被保険者の保険料納付の実績及び将来の給付に関する必要な情報を通知する「ねんきん定期便」について、文字を減らし、図を活用することで分かりやすい内容とする等の改善を行うほか、年金について知りたいことがすぐに探せるポータルサイト「年金ポータル」を開設することとしている。

## (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する。

私的年金制度に関しては、高齢期の長期化と就労の拡大・多様化といった社会状況の変化を踏まえ、公的年金制度における見直しにあわせ、加入可能年齢の引上げ等制度の拡充について検討を進める。また、引き続き、iDeCo（個人型確定拠出年金）や、iDeCoプラス（中小事業主掛金納付制度）等の周知広報に努める。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施策を実施する。

NISA（少額投資非課税制度）について、投資を行いやすい環境を整備する観点から、利便性の向上に引き続き取り組むとともに、つみたくてNISA（非課税累積投資契約に係る少額投資非課税制度）については、身近な場である職場における投資に関する情報提供等の枠組みが、中央官庁、地方自治体、民間企業に拡大されるよう、一層の働きかけを行う。

## 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する。

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する。

## 2 健康・福祉

### (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、医療保険者による特定健康診査・特定保健指導の着実な実施や、データヘルス計画に沿った取組等、加入者の予防健康づくりの取組を推進していくとともに、糖尿病を始めとする生活習慣病の重症化予防の先進的な事例の横展開等、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。

「第3次食育推進基本計画」（平成28年3月食育推進会議決定）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