

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機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る等高齢者の就業機会の促進を図る。

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、「働き方改革関連法」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、以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「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。）が、令和2年4月から施行された（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業の適用は令和3年4月1日）。引き続き、円滑な施行に向けて、事業主が何から着手すべきかを指南する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・教育訓練・賞与・基本給について、具体例を付しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等を活用し、周知を行う。

また、パートタイム・有期雇用労働者の均等・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・普及促進等を行う。

加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、平成30年度より全都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」において、労務管理の専門家による個別相談やセミナー等を引き続き実施する。

なお、中小企業については、パートタイム・有期雇用労働法の適用が令和3年4月からとなるため、引き続き、有期雇用労働者や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、「労働契約法」（平成19年法律第128号）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」（平成5年法律第76号）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。

さらに、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、セミナーの開催により、雇用管理上の留意事項や

企業が取組事例等について周知を行う。また、「多様な正社員」の一類型であり、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」についても、その導入・定着を促進するため、制度導入・運用支援マニュアルの配布のほか、パート・有期労働ポータルサイトでの周知により、短時間正社員制度の概要や取組事例の周知・啓発に努める。

加えて、兼業・副業については、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、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、テレワーク実施に当たっての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、テレワークに先駆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つ

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。

公共職業安定所において、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生涯現役支援窓口を増設するとともに、当窓口において、高年齢求職者を対象とした職場見学、職場体験等を実施する。

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等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して、60歳以上の高年

齢者を初めて雇用した場合の助成額の上乗せも含めた助成措置を引き続き実施する。

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。

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。

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、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。

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）は事業者に対して、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者に対しては、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者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。

令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（通称：エイジフレンドリーガイドライン）の周知を行うとともに、労働災害防止団体の安全管理士等による個別事業場支援の利用勧奨を行う。また、高年齢労働者の安全・健康確保の取組を行う中小企業等を支援する助成金を創設するとともに、高年齢者の特性に配慮した独創的・先進的な取組を実地で検証し、検証結果を公表することで、高年齢労働者の安全衛生対策を推進する。

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」(昭和22年法律第120号)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、令和元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、国家公務員の定年の引上げについては、国家公務員法等の一部を改正する法律案を第201回国会に提出したところであり、定年の65歳までの段階的な引上げを見据えて、必要な準備を進める。地方公務員の定年引上げについては、地方公務員法等の一部を改正する法律案を第201回国会に提出したところであり、定年の65歳までの段階的な引上げを見据えて、国家公務員の検討状況を踏まえつつ、地方公共団体の意見も聴きながら、施行に向けて必要な準備を進める。

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、リカレント教育の充実等、誰もがいく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係る取組を引き続き推進していく。

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必要がある。

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。

さらに、高齢期を見据えたキャリア形成支援を推進するため、労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組を支援するキャリア形成サポートセンターを整備し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施する。

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」や「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)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

今後の社会・経済の変化を展望すると、人手不足が進行するとともに、健康寿命が延伸し、中長期的には現役世代の人口の急速な減少が見込まれる中で、特に高齢者や女性の就業が進み、より多くの人々がこれまでよりも長い期間にわたり多様な形で働くようになることが見込まれる。こうした社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図る必要がある。

こうした中で、令和元年財政検証結果を踏まえ、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、高齢期の就労と年金受給の在り方等について全世代型社会保障検討会議や社会保障審議会年金部会で議論を行い、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大等の内容を盛り込んだ「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」(以下、この項において「国民年金法等の一部を改正する法律案」という。)を第201回国会に提出したところである。本法律案の成立後、適切な周知と運用を図っていく。

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

第201回国会に提出した国民年金法等の一部を改正する法律案では、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、高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等

に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間拡大する等の内容を、また60~64歳に支給される特別支給の在職老齢年金を対象とした在職老齢年金制度(低在老)について、就労に与える影響が一定程度確認されているという観点、令和12(2030)年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する観点等から、支給停止の基準額を28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ「47万円」に引き上げる内容等を盛り込んでいる。本法律案の成立後、適切な周知と運用を図っていく。なお、65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)については、年金制度だけではなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、引き続き検討していく。

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、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、短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)等の内容を盛り込んだ国民年金法の一部を改正する法律案を第201回国会に提出したところであり、今後更なる適用拡大を進めていく。

エ 年金生活者支援給付金制度の円滑な実施

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が創設された。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、年金に上乘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、初回支払いは、令和元年10月・11月分として令和元年12月にお支払いした。令和2年度以降も、年金生活者支援給付金の認定を受けた方及び基礎年金の新規裁定者等で新たに認定を受ける方に対して年金生活者支援給付金を着実に支給していく。

オ 年金制度等の分かりやすい情報提供

働き方の多様化、高齢期の長期化が進む中、老後の所得保障や退職後の生活設計の情報に対するニーズは高まっている。公的年金制度については、意義や役割等について理解促進を図っていくため、広報媒体の多様化や世代の特性を踏まえつつ、様々な媒体を適切に用いた周知を行いながら、正しい情報を伝えるための周知・広報の強化に努めるとともに、戦略的な広報展開を検討する。また、公的年金、私的年金を通じて個々人の現在の状況と将来見通しを全体として「見える化」の仕組みを検討する等、分かりやすい表現の活用や行動経済学的視点を踏まえた改善などを行い、国民の皆様が老後の生活設計や公的年金の制度手続きを正しく理解し、より円滑に利用できるよう支援するための仕組みの検討を進める。令和元年度より実施している年金制度や老後の資産形成について考えることを目的とした「令和の年金広報コンテスト」を引き続き実施する。また、「ねんきん定期便」

については、老後の生活設計の選択を支援するため、年金受給を繰り下げた場合の金額を表示すること等により、分かりやすい情報提供を推進する。

(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。

企業年金・個人年金制度については、高齢期の就労の拡大に対応して、確定拠出年金（DC）の加入可能年齢の引上げと受給開始時期等の選択肢の拡大、中小企業向け制度の対象範囲の拡大、企業型DC加入者の個人型DC（iDeCo）加入の要件緩和等の措置を講ずる「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を第201回国会に提出しており、制度改革の内容も踏まえ、制度の適切な周知と運用を図っていく。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）制度に関して、「所得税法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第8号）において、つみたてNISA（非課税累積投資契約に係る非課税制度）について5年間延長、一般NISA（非課税上場株式等管理契約に係る非課税措置）については少額からの積立・分散投資による安定的な資産形成を促す観点から一部見直した上で、2024年から5年間措置、ジュニアNISA（未成年少額投資非課税制度）については延長せず、新規の口座開設を2023年までとすることとされた。引き続き、つみたてNISAの普及に努めるとともに、新しいNISA制度の周知広報を行っていく。

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提供等を実施する。

フレイル対策にも資する「日本人の食事摂取基準（2020年版）」の活用にあたっては、フレイル予防の普及啓発ツールを用いた地方公共団体の取組事例を収集する。

また、平成29年3月に策定した「地域高齢者等の健康支援を推進する配食事業の栄養管理に関するガイドライン」を踏まえた配食サービスの普及と利活用の推進に向けて、引き続き事業者及び地方公共団体向けの参考事例集を拡充するほか、ガイドラインを踏まえた適切な配食の提供及び栄養管理を行う配食事業者に対して、管理栄養士等の専門職が継続的に参画できる体制を構築する事業をモデル的に構築し、そのシステムの検証を行う。

令和2年度から使用する「日本人の食事摂取基準（2020年版）」では、高齢者のフレイル予防も視野に入れて検討されていることから、食事摂取基準を活用したフレイル予防について普及啓発や医療・介護関係者向けの研修を実施する。

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。

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、河川空間とまち空間が融合した良好な空間の形成を目指す「かわまちづくり」