

第2節 分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

「就業・所得」については、大綱において、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

70歳までの就業確保を事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月に施行され、①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入（他社との契約に基づく継続雇用も含む。）、③定年の定め廃止、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入（a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業）のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずることが事業主の努力義務となった。

地域の多様なニーズに応じた活躍を促す観点から、地方公共団体を中心に設置された協議会等が実施する高年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。

定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズに応じ、就業機会を確保提供し、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進等を図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及び会員拡大等の取組への支援を行うとともに、少子高齢化が急速に進展する中で、人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える

分野での高年齢者の就業を促進する高齢者活用・現役世代雇用サポート事業を実施した。また、多様化する高年齢者のニーズに対応するため、令和3年4月末までに717地域において都道府県知事が業種・職種及び地域を指定し、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なされた。

また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するための規定等が整備された「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）が令和2年4月1日に施行された。大企業に対し、同法に基づく是正指導等を実施することにより、着実な履行確保を図った。

中小企業に対しては、令和3年4月1日の全面適用に併せ事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」等を活用し、周知を行った。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・普及促進等を行った。

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47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理の専門家による個別相談支援やセミナー等を実施した。

さらに、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の普及・拡大を図るため、オンラインセミナーを開催し、雇用管理上の留意事項や企業の取組事例について周知を行った。また、「多様な正社員」制度の一類型である「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・運用支援マニュアル

をパート・有期労働ポータルサイトに掲載し、短時間正社員制度の概要や企業の取組事例等の周知を行った。

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/100選プライム」として表彰し、ダイバーシティ経営の裾野の拡大を図ってきた（平成24～令和2年度）。令和3年度は、そうした選定・表彰企業の取組などをもとに策定した「ダイバーシティ経営診断シート」と「手引き」の普及セミナーとワークショップを開催し、ダイバーシティ経営の実装に向けた活動を実施した。

加えて、副業・兼業については、令和2年9月に改定したガイドラインについて、分かりやすい解説パンフレットの配布、Q&Aの公表のほか、事業主や労働者を対象としたセミナー等の開催を通じて、周知を行った。

（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。

令和3年6月に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた重点計画」においては、「緊急時の活用にとどまらず、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であることから、更なる導入・定着を図ることが重要である」とされている。そのため、関係府省庁では、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おり、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進

めていくことができるよう、令和3年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を図った。また、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相談対応やコンサルティングの実施、事業主を対象としたセミナー等の開催、中小企業を支援する団体と連携した全国的なテレワーク導入支援体制の構築、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の助成、中小企業等担当者向けテレワークセキュリティの手引き（チェックリスト）の作成等により、良質なテレワークの定着・促進を図った。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、関係府省庁・団体が連携し、2020年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会（以下「東京2020大会」という。）⁶の開会式が予定されていた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日の期間を「テレワーク・デイズ」と設定し、開催となった令和3年には、選手、関係者等の移動も発生することから、人と人との接触機会の抑制や交通混雑の緩和を通じて安全・安心な大会を実現するため、東京2020大会期間を含む、7月19日から9月5日の期間を「テレワーク・デイズ2021」としてテレワークの実施を呼びかけ、テレワークの集中的な実施を行った。

(注6) 令和2年3月30日に、東京オリンピックは令和3年7月23日から8月8日に、東京パラリンピックは同年8月24日から9月5日に開催されることが決定された。

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及び職場見学、職場体験等を行った。

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した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2-2-1）。

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、助成措置を実施し、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成において、新型コロナウイルス感染

表 2-2-1 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、高齢者の雇用管理制度の導入又は見直し等や高齢者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

症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合の助成額の上乗せを新たに行い、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して、60歳以上の高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実施し、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図った。

ウ 高齢期の起業の支援

日本政策金融公庫において、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。

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、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、別途上乗せの助成金を支給した。

エ 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保

高齢者雇用安定法は、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・援助を行った。

さらに、令和3年4月に施行された改正高齢者雇用安定法において、事業主に対する70歳までの就業機会雇用確保が努力義務化されたことを踏まえ、適切な措置の実施に向けた事業

主への周知啓発を行った。

「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、労働者の一人一人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、指導等を行った。

また、企業における高年齢者の雇用に推進するため、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又は他社による継続雇用制度の導入を行う事業主、高年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。

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場づくりや労働災害の防止のため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」の周知及び労働災害防止団体による個別事業場支援の利用勧奨を行った。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に対し、エイジフレンドリー補助金による支援を実施するとともに、高年齢者の特性に配慮した独創的・先進的な取組の実証試験を行い、高年齢労働者の安全衛生対策を推進した。

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」(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2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、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」(令和3年法律第61号)が令和3年6月に成立し、令和5年4月からの65歳までの段階的な引上げを見据え、必要な準備を進めた。

地方公務員の定年の引上げについては、国家公務員と同様の措置を講ずるため、「地方公務員法の一部を改正する法律」(令和3年法律第63号)が令和3年6月に成立し、令和5年4月からの段階的な引上げに向け、地方公共団体に必要な情報提供や助言を行った。

オ 労働者の職業生活の全期間を通じた能力の開発

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。

また、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した。

また、中高年齢者の中長期的なキャリア形成を支援するため、キャリアコンサルタント向けに必要な知識・技能等を付与する研修教材を新たに開発し、オンラインで提供した。

さらに、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、労働者個人の自発的な能力開発・キャリア形成を

支援した。

力 ゆとりある職業生活の実現等

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、以下「労働時間等設定改善法」という。）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、時間外・休日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。

また、「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）が成立し、「労働基準法」（昭和22年法律第49号）が改正され、「罰則付きの時間外労働の上限規制」や、子育て等の事情を抱える働き手のニーズに対応した「フレックスタイム制の見直し」、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」等の内容が規定されるとともに、労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない等取引上の必要な配慮が努力義務化されたため、これらの改正内容をまとめたリーフレットによる周知・啓発を図った。

(2) 誰もが安心できる公的年金制度の構築

ア 働き方の多様化や高齢期の長期化・就労拡大に対応した年金制度の構築

今後、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

実を図るため、被用者保険の適用拡大、在職定時改定の導入、在職老齢年金制度の見直し、年金の受給開始時期の選択肢の拡大等を盛り込んだ「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」（令和2年法律第40号、以下「国民年金法等の一部を改正する法律」という。）が令和2年5月に成立した。

令和3年度においては、「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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」（令和3年政令第229号）を8月6日に公布するなど、改正法の円滑な実施に向けた準備や周知・広報を実施した。

また、令和3年4月から、平成28年の制度改正に基づき、年金額の賃金・物価スライドについて、支え手である現役世代の負担能力に応じた給付とする観点から、賃金変動率が物価変動率を下回る場合には賃金変動率に合わせて改定する仕組みが施行された。令和3年度の年金額改定は、賃金変動率に合わせて0.1%のマイナス改定となった。

イ 年金制度等の分かりやすい情報提供

短時間労働者等への被用者保険の適用拡大の円滑な施行に向けて、適用拡大の対象者や適用拡大による被保険者のメリット等を含め、周知・広報に努めた。また、若い人たちが年金について考えるきっかけにするため「学生との年金対話集会」や、「令和の年金広報コンテスト」の開催、若い世代向けの年金学習教材の作成等を行った。さらに、「ねんきん定期便」については、老後の生活設計を支援するため、国民年金法等の一部を改正する法律による年金の繰下げ受給の上限年齢の引上げを踏まえた年金額増額のイメージ等について、分かりやすい情報提供を推進した。

(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。

企業年金・個人年金に関して、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)の加入の要件緩和等の措置等を内容とする国民年金法等の一部を改正する法律の円滑な施行に向け、関係法令の整備等を行った。また、国民年金法等の一部を改正する法律の検討規程や附帯決議を受け、「令和3年度税制改正の大綱」(令和2年12月閣議決定)において、DCに係る拠出限度額の算定方法を見直すことが決定され、関係法令の整備等を行った。さらにiDeCoについて、更なる普及を図るため、各種広報媒体を活用した周知・広報を行った(加入者数は、令和4年3月末時点で238.8万人)。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少額投資非課税制度)については期限を5年間延長、一般NISA(少額投資非課税制度)についてはより多くの国民に積立・分散投資による安定的な資産形成を促す観点から制度を見直した上で、令和6年から5年間の制度として措置、ジュニアNISA(未成年者少額投資非課税制度)については延長せず、新規の口座開設を令和5年までとすることとされた。また、つみたてNISAの普及の観点から、個人投資家を対象とするオンラインイベ

ントの開催、金融庁ウェブサイトやSNSを通じた情報発信を行った。

イ 資産の有効活用のための環境整備

住宅金融支援機構において、高齢者が住み替え等のための住生活関連資金を確保するために、リバースモーゲージの普及を促進した。

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、大綱において、次の方針を示している。

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す地域・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