

## 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な環境整備を図る。

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

従来 of 事業主に対する65歳までの雇用確保の義務化に加えて、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。

地域における高年齢者の多様な雇用・就業機会の創出を図るため、地方公共団体を中心とした協議会等が行う高年齢者の就労支援の取組と地域福祉・地方創生等の取組を一体的に実施する生涯現役地域づくり環境整備事業等を実施し、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4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、雇用形態に関わらない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3年4月1日に全面施行され、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。

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支援やセミナー等を引き続き実施するとともに、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職務分析・職務評価の取組支援と周知を行った。

さらに、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の導入・定着を図るため、オンラインセミナーや「多様な働き方の実現応援サイト」での好事例の周知、「多様な正社員」制度を導入・整備しようとする企業への社会保険労務士等による導入支援等を行った。

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（表彰は令和2年度で終了）。令和3年度以降は、表彰企業の取組事例の普及とともに、実践に必要な取組を見える化し、企業の取組を推進するために策定した「ダイバーシティ経営診断シート」と「手引き」の普及セミナーを開催した。

加えて、副業・兼業については、令和4年7月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について公表することを企業に推奨したほか、副業・兼業に取り組む企業の事例を収集し、令和5年3月に事例集として公開した。

### （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。

「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月閣議決定）においては、「働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であるテレワークは、働き方を変えるだけでなく、人々の日常生活における時間の使い方に大きな変化をもたらすものであり、その更なる導入・定着は不可欠である」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いる。具体的には、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着支援を図るため、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談

できる窓口の設置や、「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」（令和3年3月改定）の周知、中小企業事業主に対するテレワーク導入経費の助成等を行った。また、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、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。

さらに、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。

## 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年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）を実施した（表2-2-1）。

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、事業再生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症の影響により離職した45歳以上の者を

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） | ・高年齢者（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、高年齢者の雇用管理制度の導入又は見直し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して助成 |

資料：厚生労働省

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。また、高年齢者等を前職よりも賃金を5%以上上昇させた再就職に対して上乗せ助成を実施し、賃金上昇を伴う労働移動の支援を行った。あわせて、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）により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の中途採用率等を拡大させるとともに、当該45歳以上の中高年齢者の賃金を前職よりも5%以上上昇させた事業主に対して、助成額を増額し、中高年齢者の賃金上昇を伴う労働移動の促進を行った。

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」を公益財団法人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った。

## ウ 高年齢期の起業の支援

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。

## エ 知識、経験を活用した高年齢期の雇用の確保

高年齢者雇用安定法は、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等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年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を無期雇用労働者に転換する事業主に対する支援を実施した。さらに、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（以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。）」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行い、高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3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月に成立したことを受け、「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」(令和4年3月人事管理運営協議会決定)を策定し、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た計画的な取組を推進した。

地方公務員の定年の引上げについては、「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月に成立したことを受け、各地方公共団体において令和5年4月からの段階的な引上げ等が円滑に実施できるよう、運用に当たっての留意事項に関する通知の発出等、必要な助言等を行った。

## 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。

令和4年3月に改正された「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)により、地域の関係者等を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定や実施、職業訓練効果の把握、検証等を行う都道府県単位の協議会が法定化され、令和4年10月に施行されたところであり、全都道府県において前年度に実施した離職者向け職業訓練の分析結果を踏まえ、今後の課題を協議した。

## カ 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。

具体的には、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るため、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）における集中的な広報などによる年次有給休暇の取得促進や、勤務間インターバル制度を導入する際に参考となる業種別マニュアルの作成・周知やセミナーの開催などを通じた制度の導入促進等を行った。

## （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4年度においては、4月に在職定時改定の導入や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の主要な改正事項を施行するとともに、10月には被用者保険の適用拡大の一部<sup>4</sup>を施行した。

（注4）短時間労働者は、①週所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上見

込、④500人超企業勤務等の要件を満たす場合に被用者保険に加入することとなっていた。このうち、令和4年10月から、③勤務期間要件が撤廃され、④100人超企業勤務に適用範囲を拡大した。令和6年10月から、④50人超企業勤務となる予定。また、令和4年10月から、常時5人以上を使用する個人事業所の適用業種に、「法律又は会計に係る業務を行う事業」を追加している。

## 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、制度改正の内容や適用拡大による被保険者のメリット等について、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、個々人の就労履歴と将来の年金受取額の見通しを「見える化」する公的年金シミュレーターについて、令和4年4月に試験運用を開始した。「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、国民年金法等の一部を改正する法律において、確定拠出年金（以下「DC」という。）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、企業型DC加入者の個人型DC（以下「iDeCo」という。）への加入の要件緩和等の改正を行い、令

和4年度に制度施行が完了した。また、「令和3年度税制改正の大綱」（令和2年12月閣議決定）において決定されたDCの拠出限度額の引上げや算定方法の見直しの円滑な施行に向けて、改正内容の周知・啓発を行った。さらに、「資産所得倍増プラン」（令和4年11月新しい資本主義実現会議決定）において、①高齢者の就業確保措置の企業の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げること、②iDeCoの拠出限度額の引上げ等について、令和6年の公的年金の財政検証に併せて結論を得ること、③iDeCo各種手続きの簡素化等を行うこととされた。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5年3月末時点で290.0万人）。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、「令和5年度税制改正の大綱」（令和4年12月閣議決定）において、家計の資産を貯蓄から投資へと積極的に振り向け、資産所得倍増につなげるため、少額投資非課税制度（以下「NISA」という。）の抜本的拡充・恒久化を行うことが決定され、関係法令の整備等を行った。また、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

独立行政法人住宅金融支援機構（以下「住宅金融支援機構」という。）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、