

第2節 分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

(1) 年齢に関わりなく希望に応じて働くことができる環境の整備

① 高齢期を見据えたスキルアップやリ・スキリングの推進

- 職業訓練の実施や職業能力の「見える化」を推進した。
- 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・リスキリング推進事業において、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。
- 労働者個人の主体的な能力開発をより一層支援するため、令和7年10月より、雇用保険被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金及び雇用保険被保険者ではない等の要件を満たす者が教育訓練を受講する場合に教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資を創設した。
- 都道府県単位で組織される地域職業能力開発促進協議会において、前年度に実施した公的職業訓練の分析結果を踏まえ、今後の課題を協議した。また、協議会の下に設置されたワーキンググループを活用し、訓練効果の把握・検証を行い、訓練内容の改善に取り組んでいる。
- 生涯学習のニーズの高まりに対応するため、大学においては、社会人選抜の実施、夜間大学院の設置、昼夜開講制の実施、科目等履修生制度の実施、長期履修学生制度の実施

等を行い、履修形態の柔軟化等を図り、社会人の受入れを促進した。

- 大学等が、その学術研究・教育の成果を直接社会に還元し、履修証明プログラムや公開講座を実施する等の高度な学習機会を提供することを促進した。
- 高等教育段階の学習機会の多様な発展に寄与するため、短期大学卒業者、高等専門学校卒業者、専門学校等修了者で、大学における科目等履修生制度等を利用し一定の学習を修めた者については、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構（以下「大学改革支援・学位授与機構」という。）において審査の上、「学士」の学位授与を行っている。
- 放送大学においては、テレビ・ラジオ放送やインターネット等の身近なメディアを効果的に活用して、幅広く大学教育の機会を国民に提供した。

② 企業等における高齢期の就業の促進

ア 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保

- 高年齢者雇用安定法で義務付けられた高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して、公共職業安定所による指導等を実施した。また、同法において、事業主に対する70歳までの就業機会確保が努力義務とされていることを踏まえ、適切な措置の実施に向けた事業主への周知啓発を行うとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高齢・障害・求職者雇用支援機構」という。）の70歳雇用推進プランナー等により、高年齢者就業確保措置に関する技術的事項についての相談・助言を行った。
- 労働施策総合推進法に基づき、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、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。

- 企業における高年齢者の雇用を推進するため、65歳以上の年齢への定年延長や66歳以上の年齢へ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助成措置や相談援助による支援を実施した。特に、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。
- 日本政策金融公庫（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、60歳以上の者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実施した。
- 地域における高齢者の就業促進に当たり、地方公共団体の意向を踏まえつつ、都道府県労働局と地方公共団体が一体となって地域の雇用対策に取り組むための雇用対策協定の活用を図った。
- 改正労働安全衛生法に基づき、「高年齢者の労働災害防止のための指針」を令和8年2月に公表した。また、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や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い、高年齢者の安全衛生対策を推進した。
- 国家公務員については、定年を段階的に引き上げて65歳とすることとされており、シ

ニア職員の具体的な職務付与や若年層等の職員との職務分担、貢献意欲の向上策等について、「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）を踏まえた取組を進めた。また、定年の段階的な引上げ期間中の経過措置として、暫定再任用制度を活用し、定年退職者等のうち希望者を、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も、国家公務員と同様に定年を段階的に引き上げることとされており、高齢期職員の具体的な職務付与、モチベーション維持のための取組、周囲の職員も含めた職場環境の整備等に取り組むとともに、定年の段階的な引上げ期間中の経過措置として、定年退職等する職員が再任用を希望する場合、公的年金の支給開始年齢まで原則再任用するなど、定年引上げの適切かつ円滑な運用に向けて、必要な助言等を行った。

イ ゆとりある職業生活の実現等

- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法及び「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、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・周知やシンポジウムの開催などを通じた制度の導入促進等を行った。

③ 高齢期のニーズに応じた多様な就業等の機会の提供

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

- 地域における高齢者の多様な雇用・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が行う高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の確保及び会員拡大等の取組への支援を行うとともに、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。
- シルバー人材センターでは、概ね月10日程度又は週20時間を超えない業務を取り扱っているが、多様化する高齢者のニーズに対応するため、令和8年1月末までに761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。
- 組合員が出資し、意見反映を通じ自ら事業に従事することを基本原理とする労働者協同組合について、セミナー等による周知広報や、5都道府県におけるモデル事業の実施を通じ、制度の活用促進を図った。
- 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

整備されたパートタイム・有期雇用労働法に基づき、同法違反が認められる企業に対しては是正指導を行い、法違反に当たらないものの改善に向けた取組が望まれる企業に対しては、具体的な助言を行いつつ、支援ツール等を活用して企業の制度等を見直すよう促すなど、同法の着実な履行確保を図った。

- 労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、同一労働同一賃金の施行状況等を踏まえた制度見直しの検討を行い、報告を取りまとめた。
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（令和7年6月閣議決定）等に基づき、労働基準監督署と都道府県労働局が連携し、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を行った。
- 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、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、労務管理等の専門家による無料の個別相談支援やセミナー等を実施した。
- 職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度導入支援セミナーや「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最大限発揮させるダイバーシティ経営について、経営陣の考え方や具体的取組方法等を示した「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート）」（令和7年4月公表）や各種支援ツールの活用促進、企業事例の調査・普及等を通じ、企業における取組を促進した。
- 副業・兼業については、「副業・兼業の促

進に関するガイドライン」等の周知を実施するとともに、公益財団法人産業雇用安定センター（以下「産業雇用安定センター」という。）において、副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供する副業・兼業に関する情報提供モデル事業を実施し、副業・兼業への取組の拡大を図った。

（イ）情報通信を活用した遠隔型勤務形態の普及

- 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・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での相談対応や、「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月改訂）の周知、中小企業事業主に対するテレワーク勤務制度導入への助成等を行った。
- 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、「テレワーク月間」等の広報、「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）」の周知等により、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。

イ 高齢者等の再就職の支援・促進

- 求職活動支援書の交付を希望する高年齢離職予定者に対して必ず事業主が交付するよう公共職業安定所において指導・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。
- 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）。

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）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
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

- 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、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）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に対して助成措置を実施したほか、早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）により、高年齢者等を早期に雇い入れるとともに、前職よりも賃金を5%以上上昇させた事業主に対して助成措置を実施した。
- 早期再就職支援等助成金（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、助成措置を実施した。
- 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。

(2) 公的年金制度の安定的運営

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

- 社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の

拡充等により高齢期における生活の安定を図るため、令和7年6月に令和7年年金改正法が成立した。

イ 年金制度等の分かりやすい情報提供

- 令和7年年金改正法の内容や対象者、改正の効果等について、視覚的に分かりやすく図解した資料や、年金を受給しながら働く高齢者に関係する在職老齢年金制度の見直しに関するチラシを作成し、厚生労働省ホームページに掲載した。
- 若年層に年金について考えるきっかけとしてもらうため「学生との年金対話集会」を全国各地の大学等で開催した。さらに、全国家庭科教育協会の教員と連携し、利用者の働き方等に対応した将来受け取る年金額の見通しを「見える化」する公的年金シミュレーターを用いた学生参加型の新たな年金対話集会の試行的な授業を行った。
- 公的年金シミュレーターについて、障害年金及び個人型確定拠出年金（以下「iDeCo」という。）の試算機能を追加する改修を行い、動画等による周知・広報を行った。
- 老後の生活設計を支援するため、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を、ねんきん定期便において分かりやすく通知した。

(3) 高齢期に向けた資産形成等の支援

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・個人年金については、令和7年年金改正法において、iDeCoの加入可能年齢の上限を70歳になるまでに引き上げること

や、企業年金の運用の見える化等の措置を講ずることとした。また、「令和7年度税制改正の大綱」（令和6年12月閣議決定）を踏まえ、iDeCoの拠出限度額の引上げ等について、必要な法令改正等を行った。

- iDeCoの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。
- 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。
- 少額投資非課税制度（以下「NISA」という。）について、「令和8年度税制改正の大綱」（令和7年12月閣議決定）において、つみたて投資枠対象商品の要件を緩和し、債券中心の投資信託を拡充するなどの措置を講じることとされたことを受け、関係法令の整備等を行った。また、NISAの分かりやすさを追求したガイドブック等の活用や、新しいNISAの活用を含む安定的な資産形成を目的としたイベント・セミナーの開催等により、適切な周知・広報を行い、NISAの利用の促進を図った。

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型住宅ローンの普及を促進した。
- 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

(1) 健康づくりの総合的推進

① 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するため、令和6年度から、「21世紀における第三次国民健康づくり運動（健康日本21（第三次）」（以下「健康日本21（第三次）」という。）を開始し、全ての国民が健やかで心豊かに生活できる持続可能な社会の実現に向け取り組んでいる。
- 企業、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」を実施した。
- 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った。
- 「こども大綱」（令和5年12月閣議決定）に基づき、幅広いこども政策の具体的な取組を一元的に示したアクションプランである「こどもまんなか実行計画2025」（令和7年6月こども政策推進会議決定）を策定した。
- 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するとともに、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を実施した。
- 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