

## 第3節 分野別の施策の実施の状況

### 1 就業・所得

「就業・所得」分野について、高齢社会対策大綱は、次のような方針を示している。

高齢化が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、高齢者がその知識と経験をいかして経済社会の担い手として活躍することができるよう、雇用・就業環境の整備を図る。

特に、労働力人口の構成の高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、原則として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、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保を図る。

勤労者が、職業生活と家庭や地域での生活を両立させつつ、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、労働時間の短縮、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の一層の確保、育児・介護休業制度の普及などの施策を推進する。

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、これに職域や個人の自助努力による企業年金、退職金、個人年金等の個人資産を適切に組み合わせて、その確保を図る。

#### (1) 高齢者の雇用・就業の機会の確保

##### ア 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

少子高齢化の急速な進行等を踏まえ、平成18

年4月より、「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。以下「高齢法」という。)に基づき、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、事業主に対して、22年度からは64歳、25年度からは65歳までというように段階的な定年の引上げ、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。)を講じることが義務付けられている。

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、助言を実施するとともに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる技術的事項についての相談・援助を行っている。

これらの取組によって、平成22年6月1日現在、31人以上規模の企業において、高年齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は96.6%となっており、企業における高年齢者雇用確保措置は着実に進展している。

公務部門においては、国家公務員及び地方公務員の定年退職者等を対象として、フルタイム又は短時間の勤務形態による65歳までの在職(上限年齢については、満額年金の支給開始年齢に合わせて3年に1歳ずつ引上げ)を可能とする再任用制度の活用を基本としながら、高齢者雇用を推進している。

##### イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

中高年齢者をめぐる雇用情勢が厳しい状況にある中で、公共職業安定所を中心に中高年齢者に対する再就職支援を実施している。また、高齢法に基づき、「事業主都合の解雇」又は「継続雇用制度の対象となる高年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書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成・交付するよう、事業主に対する周知・啓発を行うとともに、必要な指導・支援を行っている。なお、これらの中高齢者の有する豊富な職業キャリアの記載ができる「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を求職活動支援書としても活用することが可能となっている。

また、高齢者等の安定した就職の実現を図るため、常用雇用に向けて中高年齢者を一定期間試行的に雇用する事業主に対して中高年齢者トライアル雇用奨励金を支給するとともに、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）を実施している（表2-3-1）。

このほか、事業主団体と公共職業安定機関との協力の下、技能講習、合同面接会等を一体的に行うシニアワークプログラム事業を実施している。

## ウ 多様な形態による雇用・就業機会の確保

高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その就業に対するニーズも多様化することから、これらに対応した就業機会を確保していくことが重要である。

このため、高齢者の多様な就業ニーズに対応し、高齢者が生きがいを持って地域社会で生活できるようにするため、定年退職後等において、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する者に対し、意欲や能力に応じた就業機会、社会参加の場を総合的に提供するシルバー人材センター事業（平成22年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,332団体、会員数は約79万人）について、「教育、子育て、介護、環境」の分野を重点にシルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業の支援を拡大するほか、各シルバー人材センターにおいて会員が身近な地域で安心して働くことができるよう多様な就業機会を提供するとともに、適切な運営の確保を図っている。

また、高齢者の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、地域の企業、団体、家庭、地域コミュニティなどからの高齢者ニーズに適合させるた

表2-3-1 高齢者雇用関係助成金制度の概要

中高年齢者トライアル雇用奨励金	・中高年齢者を常用雇用への移行を前提として試行的に受け入れ就業させる事業主に対して助成
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）	・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（高齢者雇用開発特別奨励金）	・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
高齢者等共同就業機会創出助成金	・45歳以上の高齢者等3人以上が、その職業経験を活かし、共同して新たに法人を設立し、労働者を雇い入れ、継続的雇用・就業機会を創出する場合に、事業開始に係る経費の一部を助成
定年引上げ等奨励金	・65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度、希望者全員を対象とする65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度の導入又はこれらの措置とあわせて高齢者の勤務時間の多様化に取り組む中小企業事業主、希望者全員が65歳以上まで働くことができる環境を整備するため、高齢者の職域の拡大や処遇の改善、外部の高齢者の活用について先進的な取組を行う事業主及び傘下の事業主に対して希望者全員が65歳まで働ける企業や70歳まで働ける企業への取組等を進める事業主団体に対して助成

資料：厚生労働省

めに、ワークショップ、就業支援講座等を開催するシニア就業支援プログラム事業を実施している。

## エ 起業の支援

新規事業の創出・育成は、新たな雇用を生み出すなど、我が国経済の活性化にとって極めて重要である。多様な事業者による取組を支援するため、株式会社日本政策金融公庫（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・創業の支援を行った。

また、45歳以上の高年齢者等3人以上が共同して新たに法人を設立し、労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業機会を創出した場合に、当該事業の開始に要した経費の一部を助成することにより、自らの職業経験等を活かす等により創業しようとする高年齢者等を支援している（表2-3-1）。

## オ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

「雇用対策法」（昭和41年法律第132号）第10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、指導等を行っている。

また、高年齢者雇用確保措置の一層の普及・定着を図ることに加えて、希望者全員が65歳まで働ける制度、さらには企業の実情に応じて70歳まで働ける制度の普及を図るため、公共職業安定所等において企業に対する啓発指導を行う他、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトにより、全国の先進的企業の取組内容等の周知や70歳雇用支援アドバイザーによる人事処遇制度

等の見直しに対する個別相談・援助を実施するとともに、各地域の事業主団体等に委託し、地域において波及効果が期待できる企業を、規模・業種別にトライアル企業として選定し、希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の導入のための検討を行い、取組の意義や課題、ノウハウを関係者が共有することで、地域における気運の醸成と成果の波及を図っている。

また、定年引上げ等奨励金について、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度の導入、又はこれらの措置と併せて高年齢者の勤務時間の多様化を行う中小企業事業主に対して助成するとともに、65歳以上まで働くことができる環境を整備するため、高年齢者の職域の拡大や処遇の改善又は外部の高年齢者の活用に係る先進的な取組を実施した事業主に対して助成を行っている。さらに、新たに高年齢者雇用確保充実奨励金を創設し、事業主団体が傘下の事業主を対象として希望者全員が65歳まで働ける制度の導入や、70歳まで働ける制度の導入等の高年齢者雇用確保措置の充実等を図るための相談・情報提供その他の援助を行う事業を実施した場合に、助成を行っている（表2-3-1）。

日本政策金融公庫（国民生活事業・中小企業事業）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）等の雇用を伴う設備投資を行う事業者に対しては、雇用要件の緩和措置（2名以上から1名以上に緩和）を継続した。

加えて、平成22年11月より、今後の高年齢者の雇用・就業機会の確保のための総合的な対策を検討することを目的として「今後の高年齢者

雇用に関する研究会」を開催し、①希望者全員の65歳までの雇用確保策、②年齢に関わりなく働ける環境の整備、を中心として調査・検討を行っている。

## (2) 勤労者の生涯を通じた能力の発揮

### ア 勤労者の職業生活の全期間を通じた能力の開発

「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)及び同法に基づく「職業能力開発基本計画」の策定により、経済社会の活力の維持・向上の観点等から、雇用労働者のみならず、ニート状態にある者、出産・育児等により職業キャリアを中断している者、職業生活からの引退過程にある高齢者等、職業キャリアの準備期、発展期及び円熟期の各段階に応じた職業キャリア形成支援政策を進めてきたところである。

### イ ゆとりある職業生活の実現等

勤労者が、職業生活と家庭や地域における生活とを調和させつつ、生涯にわたってその能力を有効に発揮するためには、心身の健康を保ちつつ、仕事のための時間と家庭・地域・職業能力開発などのための時間を様々に組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できる環境を整備していくことが重要である。

このため、勤労者の職業生涯を通じ、その心身の健康が確保されるとともに、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する長時間労働の抑制が重要な課題となっている。

我が国の労働時間の現状を見ると、脳・心臓疾患の発症するリスクが高まるとされる月80時間以上の時間外労働に相当する週労働時間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割を下回る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)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18年厚生労働省告示第197号))に基づき、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進をはじめとした労使の自主的な取組を促進する施策を推進した。

### ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮することができる雇用環境を整備するため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号)に沿った男女均等取扱いが確保されるよう、企業への積極的な周知啓発、指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行っている。

また、男女労働者間に生じている事実上の格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組であるポジティブ・アクションの一層の推進を図るため、経営者団体と連携した「女性の活躍推進協議会」の開催やポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」の活用促進、「均等・両立推進企業表彰」の実施等により、ポジティブ・アクションの必要性について意識を醸成するとともに、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を通じた企業の取組事例についての情報提供を行う等により、企業の取組を支援している。

さらに、平成22年8月末に、男女間賃金格差の縮小に向けて「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を作成し、企業の労使による男女間格差の「見える化」を推進するため、実態調査票等の実践的な支援ツールを盛り込んでいる。これにより格差の実

態把握と取組の必要性について「気づき」を推進し、労使の自主的な取組を支援している。

また、「食料・農業・農村基本計画」（平成22年3月閣議決定）等を踏まえ、女性が対等なパートナーとして、男性と共に農林水産業経営及びそれに関連する活動に参画していくことのできる社会の実現に向けた施策を実施した。

## Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

### （ア）職業生活と家庭生活との両立のための制度の一層の定着促進

更なる仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、介護のための休暇制度の新設等を内容とする改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介

表2-3-2 育児・介護休業法の概要

#### 1 育児休業制度

- 労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

#### 2 介護休業制度

- 労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

#### 3 子の看護休暇制度

- 小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

#### 4 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

#### 5 短時間勤務等の措置

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・就業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

#### 6 所定外労働の免除

- 事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定外労働時間を超えて労働させてはならない。

#### 7 時間外労働の制限

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働させてはならない。

#### 8 深夜業の制限

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

#### 9 不利益取扱いの禁止

- 事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加。）

#### 10 転勤についての配慮

- 事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分

施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4、5、6については常時100人以下の労働者を雇用する企業は平成24年7月1日）

資料：厚生労働省

護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)が平成22年6月より施行された(表2-3-2)。

改正育児・介護休業法の周知徹底を図り、同法が定着するよう引き続き事業主に対して指導等を行うとともに、労働者からの相談に対しては、そのニーズに応じて、都道府県労働局長による紛争解決の援助や調停制度を活用し、迅速かつ適切な対応を行う。

### (イ) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境整備

育児や介護を行う労働者が働き続けやすい環境整備を推進するため、助成金の支給による事業主への支援やファミリー・フレンドリー企業の普及促進等を行っている。

## オ 多様な勤務形態の環境整備

### (ア) 多様な働き方を選択できる環境の整備

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、「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)に基づく是正指導や均衡待遇・正社員化推進プランナーによる相談・支援のほか、パートタイム労働者の均衡待遇の確保等に取り組む事業主等に対して助成金を支給し、正社員との均衡のとれた待遇の確保のための取組を推進した。

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り、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される「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、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、企業の人事担当者等を対象に制度の導入・運用を支援するセミナー等を実施した。

### (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。

政府は平成22年5月に「新たな情報通信技術戦略」を策定し、その中で2.地域の絆の再生(2)高齢者等に対する取組に「テレワークの推進」を位置づけ、関係各省が連携して、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進することとされた。

これに基づき、企業のテレワーク普及・推進を図るためのセミナー等を開催するとともに、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、大都市圏郊外部等におけるテレワークセンター等の普及に向けた取組を行った。

また、機器や場所の制約なく、地方公共団体や中小企業等がテレワークを容易に導入できる次世代高度テレワークモデルシステムの検証、テレワークによる環境負荷低減効果の検証の実施、テレワーク導入のために設置される電気通信設備に係る課税標準の特例措置による支援等に取り組んだ。

また、全国各地でのセミナーの開催等に取り組んだ。

さらに、在宅勤務ガイドラインの周知・啓発、テレワーク相談センターでの相談活動や、事業主・労働者等を対象とした「テレワーク・セミナー」の開催等により、引き続き適正な労働条件の下でのテレワークの普及を図った。

また、総務省など複数の省庁で、国家公務員テレワークの一層の推進を図っている。

### (3) 公的年金制度の安定的運営

#### ア 持続可能で安定的な公的年金制度の確立

我が国の年金制度は、年金を受給する高齢者世代をサラリーマンや自営業者等の現役世代が支える世代間扶養の仕組みを基本としている。公的年金は高齢者世帯の収入の7割を占め、6割の高齢者世帯が年金収入だけで生活するなど、国民生活において欠くことのできないものとなっている。

この公的年金制度を持続可能なものとし、その信頼を確保するための財政上の措置として、基礎年金国庫負担割合2分の1の維持が必要不可欠となっている。この観点から、平成23年度政府予算では、財政投融资特別会計から一般会計への特例的な繰入金などの臨時の財源を確保し、基礎年金国庫負担割合2分の1を維持することを盛り込むとともに、第177回通常国会に所要の法案を提出した。

また、現行制度における無年金・低年金問題への対応も極めて重要な課題となっている。将来の無年金・低年金の発生を防止し、国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、国民年金保険料の納付可能期間を2年から10年に延長する等の措置を行うことを盛り込んだ「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案（年金確保支援法案）」を第174回通常国会に提出した。本法案は第176回臨時国会において一部修正の上、衆議院で可決され、参議院で継続審議の取り扱いとなっている。

なお、平成23年度の年金額は、平成22年の物価水準が平成17年の物価と比較してマイナス0.4%となったことから、マイナス0.4%の引下げとなった（老齢基礎年金（40年加入の場合）：月額65,741円（▲267円））。

#### イ 個人のライフスタイルの選択に中立的な公的年金制度の構築

年金制度改革については、年金制度を例外なく一元化し、すべての人が「所得が同じなら同じ保険料」を負担し、納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」の創設などを骨格とする新たな年金制度について、国民的な議論を行って、平成25年の国会に所要の法案を提出することとしている。

#### ウ 公的年金制度の一元化の推進

上述のとおり、年金制度を例外なく一元化することを含めた新たな年金制度を創設するための法案を、平成25年の国会に提出することとしている。

こうしたことを踏まえ、平成22年6月には、総理を議長とする「新年金制度に関する検討会」において、新たな年金制度の基本原則を取りまとめたところである。さらに、同年10月に、内閣総理大臣を本部長とする「政府・与党社会保障改革検討本部」を設置した。同本部の下に設置された「社会保障改革に関する有識者検討会」や「社会保障・税に関わる番号制度に関する検討会」等の議論も踏まえ、同年12月に「社会保障改革の推進について」を閣議決定し、年金制度を含む社会保障制度の改革について、検討のスケジュールを示した。

#### エ 日本年金機構による適切な運営と年金記録問題への対応

日本年金機構については、厚生労働大臣が定めた中期目標に基づき、日本年金機構により作成された平成22年度計画を認可し、その着実な実施を求めることにより、公的年金制度の適切な運営の確保に努めた。

具体的には、年金記録問題への対応について

は、紙台帳検索システムによる紙台帳等とコンピューター記録との突合せ業務を平成22年10月から開始するとともに、インターネットでの記録確認をより使いやすいものとした「ねんきんネット」サービスを平成23年2月末から開始し、また、自宅でパソコンが使えない方のために一部の市区町村や郵便局で年金記録の提供を行えるようにした。

また、国民年金の収納事務については、平成22年度の現年度納付率が平成21年度と同程度の水準(60.0%)を確保することを目標に、市場化テスト受託事業者との情報交換・連携体制の整備等を行った。

厚生年金保険等の適用・徴収事務については、それぞれ増員による体制強化を図るとともに、各年金事務所ごとに行動計画を策定し、計画的に取り組んだ。

年金給付の請求書を受け付けてから年金が決定され、年金証書が請求者の方々に届くまでの所要日数を設定した「サービススタンダード」の達成状況の改善に向けては、特に達成率の低い障害厚生年金について、増員による審査体制の強化等を行った。

なお、紙台帳等とコンピューター記録との突合せ業務の入札において発生した日本年金機構職員による情報漏えい事案等を受け、日本年金機構に対して、再発防止のための取組を指示するとともに、それらの実施状況を把握し、監督していくこととした。

#### (4) 自助努力による高齢期の所得確保への支援

##### ア 企業年金制度等の整備

我が国の公的年金の上乗せの企業年金制度等には、確定給付型の企業年金として、厚生年金の一部を国に代わって支給するとともに、独自の年金を上乗せする「厚生年金基金」、企業独自

の年金のみの「確定給付企業年金」、一定の要件を備えたものに税制上の特例を認めた「適格退職年金」がある。また、確定給付型の企業年金等に加え、国民の自助努力を支援するための選択肢として、拠出した掛金額とその運用収益との合計額を基に給付額が決定される「確定拠出年金」がある(表2-3-3)。

企業型確定拠出年金において、加入資格年齢の引上げや、事業主に加え加入者の掛金拠出(マッチング拠出)を可能とし、この掛金の全額を所得控除の対象とすること等を盛り込んだ「国民年金および企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金等の一部を改正する法律案」を第174回国会に提出し、継続審議となった。

##### イ 退職金制度の改善

社外積立型の制度を導入する等の改善を促進するとともに、中小企業が退職金制度を導入するのを支援するため、中小企業退職金共済制度の普及促進等の施策を推進している。

##### ウ 高齢期に備える資産形成等の促進

勤労者財産形成年金貯蓄については、退職後の生活に備えての勤労者の計画的な資産形成のための自助努力を支援するため、元本550万円を限度として、利子等については非課税措置が講じられている。

また、平成14年に都道府県社会福祉協議会において、所有する住居に将来にわたり住み続けることを希望する低所得の高齢者世帯に対し、当該不動産を担保として生活資金の貸付けを行う長期生活支援資金貸付制度を創設したところであり、21年3月末現在、800件の貸付決定がなされている(21年10月に「不動産担保型生活資金」に名称変更)(表2-3-4)。



表2-3-3

## 企業年金等の適用状況の推移

(年度末現在)

年度 (平成)	厚生年金基金		国民年金基金		確定拠出年金			確定給付企業年金		
	基金数	加入員数 (万人)	基金数	加入員数 (万人)	企業型 承認件数	企業型 加入者数 (万人)	個人型 加入者数 (万人)	規約型 (件)	基金型 (件)	加入者数 (万人)
5	1,804	1,192	72	58						
6	1,842	1,205	72	67						
7	1,878	1,213	72	70						
8	1,883	1,210	72	73						
9	1,874	1,225	72	72						
10	1,858	1,200	72	73						
11	1,835	1,169	72	77						
12	1,801	1,140	72	76						
13	1,737	1,087	72	79	70	9	0			
14	1,656	1,039	72	77	361	33	1	15	0	3
15	1,357	835	72	79	845	71	3	164	152	135
16	838	615	72	75	1,402	126	5	478	514	314
17	687	531	72	73	1,866	173	6	833	597	384
18	658	522	72	69	2,313	219	8	1,335	605	430
19	626	478	72	65	2,710	271	9	2,480	619	506
20	617	466	72	62	3,043	311	10	4,397	611	570
21	608	460	72	58	3,301	340	11	6,795	610	647

資料：厚生労働省、企業年金連合会、国民年金基金連合会調べ、確定給付企業年金の加入者数は生命保険協会・信託協会・全国共済農業協同組合連合会「適格退職年金の契約状況調べ（速報値）」による。

(注) 確定拠出年金法は平成13年10月より施行（個人型確定拠出年金については平成14年1月より施行）。  
確定給付企業年金法は平成14年4月より施行。

表2-3-4

## 不動産担保型生活資金の概要

## 【目的】

一定の居住用不動産を有し、将来にわたりその住居に住み続けることを希望する高齢者世帯に対し、当該不動産を担保として生活資金の貸付けを行うことにより、その世帯の自立を支援することを目的とする。

## 【実施主体】

都道府県社会福祉協議会（申込窓口は市町村社会福祉協議会）

## 【貸付対象】

資金の貸付対象は次のいずれにも該当する世帯

- ・借入申込者が単独で所有（同居の配偶者との共有を含む。）する不動産に居住していること。
- ・不動産に賃借権、抵当権等が設定されていないこと。
- ・配偶者又は親以外の同居人がいないこと。
- ・世帯の構成員が原則として65歳以上であること。
- ・借入世帯が市町村民税の非課税世帯程度の世帯であること。

## 【貸付内容】

貸付限度額	居住用不動産（土地）の評価額の70%程度
貸付期間	貸付元金金が貸付限度額に達するまでの期間又は借受人の死亡時までの期間
貸付額	1月当たり30万円以内の額（臨時増額が可）
貸付利子	年利3パーセント又は長期プライムレート（現在2.25%）のいずれか低い利率
償還期限	借受人の死亡など貸付契約の終了時から3月以内
償還の担保措置	・居住する不動産に根抵当権等を設定。 ・推定相続人の中から連帯保証人1名を選任。

資料：厚生労働省

(注) 長期プライムレートは平成21年4月1日現在

また、高齢者の財産管理の支援等に資する認知症高齢者等の権利擁護のための成年後見制度について周知を図っている（表2-3-5）。

## 2 健康・福祉

「健康・福祉」分野については、高齢社会対策大綱において次のような方針を明らかにしている。

若年期からの健康づくりによって高齢期に至っても長く健康を保つようにし、健康を害してもできるだけ回復に努め、健康を損なっても悪化を防いで日常生活の維持を図り、健やかで充実した生活を確保し、長寿を全うできるよう、生涯にわたる健康づくりを総合的に推進する。

高齢者介護については、介護を国民皆で支え合う仕組みとして創設された介護保険制度の着実な実施を図り、その定着を図る。

また、平成12年度から開始されている「ゴールドプラン21」を着実に実施することにより、質の高い介護サービス基盤の整備を図るとともに、今後急増が見込まれている痴呆性高齢者の支援対策等を推進する。

さらに、活力ある高齢社会の構築には少子化への対応が重要であることから、子育てを支援するための施策を総合的かつ計画的に推進する。

### (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

生涯にわたる健康づくりを推進するために、平成12年から、9分野70項目の目標を掲げた「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」を推進しており、14年には、「健康日本21」を中核とする国民の健康づくり・疾病予防をさらに積極的に推進するため、「健康増進法」（平成14年法律第103号）が制定され、15年5月に施行された。また、19年4月に公表された「健康

表2-3-5 成年後見制度の概要

- 制度の趣旨  
高齢社会への対応及び福祉の充実等の観点から、自己決定の尊重、残存能力の活用、ノーマライゼーション等の理念と本人の保護の理念との調和による柔軟かつ弾力的で利用しやすい制度への社会的要請にこたえる。

- 概要  
法定後見制度と任意後見制度の2つがある。法定後見制度については、各人の多様な判断能力及び保護の必要性の程度に応じた制度とするため、補助・保佐・後見の三類型に分かれている。

#### (1) 法定後見制度（民法）

3類型	補助	保佐	後見
判断能力の程度	不十分	著しく不十分	欠く常況

\* 補助：軽度の認知症者等が対象で、本人の同意の下で特定の契約の締結等について支援を受けられる。

#### (2) 法定後見制度の充実（民法）

社会福祉協議会等の法人や複数の者が成年後見人となることを認め、また後見人の権限の濫用を防止するために監督体制の充実を図っている。

#### (3) 任意後見制度（任意後見契約に関する法律）

自分の判断能力が低下する前に、本人が選ぶ後見人（任意後見人）に、将来の財産管理等について依頼するため、公正証書で任意後見契約をすることができる。

#### (4) 成年後見登記制度（後見登記等に関する法律）

プライバシー保護の観点から、戸籍への記載に代わる公示方法として成年後見登記制度を設けている。

資料：法務省