

第2節

高齢社会対策の動き

高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究

(1) 中高年者の高齢期に備えての意識に関する調査

前例のない高齢社会を迎えようとする中で、これから高齢期に入る中高年者(55歳から64歳)を対象として、生活、消費、収入・資産、住宅、就労など様々な面から、高齢期に備えての意識や実態とそれに対する満足度についての調

査を実施した。

(2) 高齢者の健康に関する意識調査

高齢社会対策総合調査として高齢社会対策の施策分野別にテーマを設定して高齢者の意識やその変化を把握している。平成19年度は、健康状態、福祉、介護等に関する意識等を把握するため高齢者の健康に関する意識調査を実施した。

第3節

分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

- 少子高齢化の急速な進行等を踏まえ、平成16年6月に改正された「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「改正高年齢者雇用安定法」という。)により、18年4月から、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、男性の年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、25年4月1日にかけて65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に対し義務付けられている。
- 公共職業安定所においては、事業主に対して、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の指導を行い、その際は、都道府県高年齢者雇用開発協会の高年齢者雇用アドバイザーが同行又はフォローアップ相談を行うなど、各都道府県労働局と同協会とが密接な連携を図り、効果的かつ効率的な指導・援助等を実施

している。

- 65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め の廃止を実施した中小企業事業主等に対しては、定年引上げ等奨励金を支給することにより、65歳以上の雇用確保措置の導入も推進した。
- 「70歳まで働ける企業」の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を創設し、「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けた提言を行うとともに、各地域で実施するシンポジウム等において同プロジェクト会議における提言内容の説明や、先進的企業の取組内容の紹介等を実施し、その普及・啓発を実施している。また、各地域の事業主団体等に委託し、70歳までの一層の雇用に向けた取組を行い、意欲と能力がある限り、70歳まで働ける雇用機会の確保に向けた環境整備等を進めている。
- 「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、