

## 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、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、「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。)により、平成18年4月から、年金の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、平成25年度までに、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措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)を講ずることが事業主に対し義務付けられている。

これらの取組によって、平成20年6月1日現在、51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96.2%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、指導・援助等を実施している。

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」により離職する中高年齢者の希望に応じて、事業主は、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、事業主に対し指導等を行っている。なお、平成20年度（21年2月）より、これらの中高年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、地域における関係機関の連携の下、事業主団体等を通じ、傘下の求人事業主や定年退職者等を対象として、キャリア・コンサルティング、就職面接会やセミナーの開催等、地域の団塊世代の高年齢者に対する再就職支援を行う地域団塊世代雇用支援事業を実施している。

このほか、世帯主など特に再就職の緊急性が高い中高年齢者について、試行雇用を通じて常用雇用への移行を図ることを目的とした中高年齢者試行雇用奨励金により支援を実施しており、平成20年度一次補正予算において、同奨励金の対象者に新たに65歳以上の高年齢者を追加したほか、特定求職者雇用開発助成金の対象者を拡大し、65歳以上の離職者をハローワーク等

の紹介により1年以上継続して雇用する事業主に対して助成する高年齢者雇用開発特別奨励金を創設した（表2-3-1）。

また、地方公共団体と協同して、高年齢者職業相談室を地方公共団体の庁舎施設内等に設置・運営し、地方公共団体が行う生活相談との密接な連携を図りつつ、高年齢者を対象とした職業相談、職業紹介や求人者に対する雇用相談等を行っている。

さらに、高齢者が早い段階から職業生活の設計を行い、高齢期においても希望と能力に応じて多様な働き方を選択できるようにするとともに、退職準備援助を行うため、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が都道府県に設置する高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、職業生活設計に関する相談やセミナー等を実施している。

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

表2-3-1 高年齢者雇用関係助成金制度の概要

中高年齢者試行雇用奨励金	・中高年齢者を一定期間試行的に受け入れて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又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により、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（高年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又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により、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
高年齢者等共同就業機会創出助成金	・45歳以上の高年齢者等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、定年の定め廃止又は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を行う中小企業事業主及び70歳以上まで働くことができる新たな職域を開拓するモデル的な取組を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

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、高齢者の就業ニーズに応じて、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就業機会を提供するシルバー人材センター事業の推進を図っている（平成20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75万人）。

さらに、「教育、子育て、介護、環境」を重点にシルバー人材センター事業と自治体が共同して企画提案した事業を支援するほか、高齢者の知識・経験を生かすためのワークショップの開催、企業等とのマッチングを行うシニア労働力活用事業を実施している。

また、豊富な経験・ノウハウ等を有する大企業等の退職者及び近く退職を控える方々のうち、社会貢献の一環として中小企業の支援を行いたいとする方々を新現役と位置づけ、新現役の豊富な経験・ノウハウ等と、それを必要とする中小企業等とのマッチングを行うことで、中小企業等の経営能力・技術力等の向上を支援している。

## 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）を通じ、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）や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度を用意するなど、新規事業の創出・育成に資する環境整備に取り組んでいる。

また、45歳以上の高齢者等3人以上が共同して事業を開始し、労働者を雇い入れ、継続的

な雇用・就業の機会を創出する場合に、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して起業しようとする高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

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、「雇用対策法」（昭和41年法律第132号）が改正され、平成19年10月より、労働者の募集・採用における年齢制限が原則として禁止された。また、高齢法においては、労働者の募集・採用に当たって、事業主が、やむを得ない理由により上限年齢（65歳未満のものに限る。）を設定する場合にその理由を提示することとされている。これらを踏まえ、都道府県労働局等を通じた事業主への指導、啓発活動を実施し、その周知徹底を図っている。

高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、年齢にかかわらず働ける社会を実現するため、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを実施している。具体的にはシンポジウムやセミナーを開催して先進的企業の取組内容等を紹介するとともに、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・援助を実施したほか、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。

さらに、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は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等を行う中小企業事業主、70歳以上まで働くことができる新たな職域を開拓するモデル的な取組を行う事業主等

に対して定年引上げ等奨励金を支給することにより、65歳までの雇用機会の確保及び「70歳まで働ける企業」の普及促進を図っている(表2-3-1)。

## (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いるところである。

特に、今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げることは重要な課題であり、これら高齢者のもつ多様な経験と熟練した技能を中小企業等への技能継承支援に活用している。

### 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、仕事と生活の調和の実現に向けて、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を踏まえて改正した「労働時間等見直しガイドライン」の周知啓発や我

が国を代表する企業における取組状況や成果を広く周知する「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の展開等を通じた社会的気運の醸成、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に取り組むなど、社会全体で働き方の改革を進めている。

### ウ 雇用・就業における女性の能力発揮

雇用者に占める女性雇用者の割合は上昇傾向にあり、女性の労働市場への進出が進んでいる。

男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、性差別禁止規定の強化や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを内容とした改正「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。以下「男女雇用機会均等法」という。)が、平成19年4月から施行されている。また、19年11月には、男女雇用機会均等対策基本方針を策定し、今後5年間における男女雇用機会均等確保対策の基本となるべき事項を定めている。

平成20年度においては、本方針のもと、実質的な男女雇用機会均等の確保のため、企業への積極的な指導等を行うとともに、ポジティブ・アクション(男女労働者の間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取組)の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を促進している。

また、「食料・農業・農村基本計画」(平成17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推進した。

## エ 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

「育児休業、介護休業等育児又は家族介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。）では、職業生活と家庭生活との両立を図るため、労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇等を取得できることを労働者の権利として規定するとともに、勤務時間の短縮等の措置を始めたとして育児又は家族の介護を行う労働者等を支援する措置を講ずることを事業主に義務付けている（表2-3-2）。

育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、同法が遵守されるよう引き続き事業主に對して指導を行っている。

また、休業取得後の雇用継続が見込まれる等、一定の範囲の期間雇用者の育児休業等の取得についても指導を行うとともに、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いなどについて労働者から相談があった場合には的確に対応し、必要に応じて事業主に對する適切な指導を実施している。

更なる仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、平成20年8月から、労働政策審議会雇用均等分科会において育児・介護休業法の見直しに

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。

#### 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。

#### 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、1年に5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 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をさせてはならない。

#### 5 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においては、深夜において労働させてはならない。

#### 6 勤務時間の短縮等の措置

- 事業主は、1歳（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場合にあつては、1歳6か月）に満たない子を養育し、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で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（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場合にあつては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は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・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
  - ・所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
  - ・育児・介護費用の援助措置

#### 7 不利益取扱いの禁止

- 事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申し出をし、又は取得したこと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。

#### 8 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。

資料：厚生労働省

ついて議論を行い、同年12月に同審議会より仕事と家庭の両立支援対策の充実について建議が行われたところであり、この建議に基づき、平成21年4月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」について、第171回国会に提出したところである。

#### (イ) 職業生活と家庭生活との両立支援事業

職業生活と家庭生活との両立支援事業として、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、育児・介護等の各種サービスに関する地域の具体的情報のインターネット（フレーフレーネット）による提供、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進、育児、介護等のために退職した者等に対する再就職支援等を行っている。

### 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、働き方の実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（平成19年法律第72号）が、20年4月から施行され、改正法の着実な実施のため、幅広く啓発を行うとともに、事業主に対する指導等を行っている。

また、パートタイム労働者の均衡待遇等に取り組む事業主や中小企業事業主団体を支援するため助成金を支給している。

#### (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。

平成22年までにテレワーカーを就業者人口の2割とする目標の実現に向けて策定した、「テレワーク人口倍増アクションプラン」（平成19年5月テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定、IT戦略本部了承）の着実・迅速な実施のため、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携し、セミナーやシンポジウムの開催等によるテレワークの普及活動を行った。

また、多くの企業等にテレワークを試行・体験いただく機会の提供や、テレワークシステムの検証及びテレワークによる様々な効果の提示・啓発を行う実証実験の実施や、テレワーク環境整備税制（テレワーク設備導入の際の税制優遇措置）による支援、全国各地でのセミナーの開催等に取り組んだ。

また、職場や自宅以外での就労を可能にするテレワークセンターの社会実験等を実施し、テレワークの普及を一層促進している。

さらに、在宅勤務の適切な労務管理の在り方を示した「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、内容を明確化するための改正を行い、事業主等への周知・啓発を行うとともに、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セミナーの実施、テレワークに関心のある中小企業等に実際にテレワークを体験する機会を与え、主に労務管理的な視点からテレワーク実施による効果や課題等を検証するテレワーク共同利用型システム試行導入事業により、適正な労働条件の下でのテレワークの普及を図っている。

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

我が国の公的年金制度は、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おり、年金は高齢者世帯の収入の7割を占めるとともに、国民の4人に1人が年金を受給しているなど、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。

こうした公的年金制度の基本的な考え方や重要性については、新聞等を活用した広報等を通じて啓発を図った。

基礎年金の国庫負担割合の引上げについては、「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号。以下「平成16年年金改正法」という。）において、法律の本則上国庫負担割合を2分の1とするとともに、附則において3分の1から2分の1に引き上げる道筋を示した。この道筋を踏まえ、17年度から19年度までにおいてそれぞれ基礎年金の国庫負担割合の引上げを実施した。

平成20年度においては、年金制度の長期的な給付と負担の均衡を図り、年金制度を持続可能なものとするとともに、将来的な給付水準（現役世代の手取り収入の50%）を確保し、国民の年金制度への信頼確保を図る観点から、21年度からの基礎年金国庫負担割合2分の1を実現するため、「国民年金法等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律案」を第171回国会に提出した。

年金財政については、平成16年年金制度改正において、給付と負担の均衡が確保されているか少なくとも5年ごとに検証することとなって

おり（財政検証）、平成21年2月に平成21年財政検証の結果を公表した。今回の財政検証においては、「基本ケース」の下で、最終的な所得代替率が50.1%になるとの試算となり、これによって年金制度の長期的な給付と負担の均衡が確保されていることが確認された。

年金額については、物価の変動に応じて自動的に額を改定することとなっている。平成20年度の年金額については、全国消費者物価指数（生鮮食品を含む総合指数）は前年比変動率プラス1.4%となったものの、名目手取り賃金変動率が0.9%となったので、名目手取り賃金変動率で改定することとなる。ただし、現在支給されている年金額である、過去のマイナス物価スライドを特例的に据え置いた年金額（特例水準の年金額）のほうが、上記により改定された本来の年金額よりも高いことから、引き続き特例水準の年金額が支給されることになる（19年度の年金額と同額）。

#### 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

平成16年年金改正法においては、多様な生き方、働き方に対応した制度とする観点から、在職老齢年金制度の改善（60歳台前半の在職中の老齢厚生年金一律2割支給停止の廃止等）、次世代育成支援の拡充（育児休業中の保険料免除措置の対象を1歳未満から3歳未満に拡充する等）、障害年金の改善（障害基礎年金と老齢厚生年金等の併給を可能とする等）、離婚時の厚生年金の分割、第3号被保険者期間についての厚生年金の分割等の改正を行った。

このうち平成20年度においては、第3号被保険者期間の厚生年金の分割について円滑に実施されるよう必要な措置を講じた。

## ウ 公的年金制度の一元化の推進

「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について」（平成18年4月閣議決定）及び「被用者年金一元化の基本的な方針と進め方について」（平成18年12月政府・与党合意）に基づき、被用者年金制度の一元化を図るべく「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」を第166回国会に提出し、継続審議とされている。

## エ 社会保険庁改革の推進と年金記録問題への対応

社会保険庁改革については、平成19年6月に「日本年金機構法（平成19年法律第109号）」が成立し、社会保険庁は廃止され、22年1月、新たに非公務員型の公法人である日本年金機構を設立することとなっている。

これにより、公的年金については、国が財政責任・管理運営責任を担いつつ、一連の運営業務は日本年金機構が厚生労働大臣から権限や事務の委任委託を受け、その直接的な監督の下で

担うこととなる。

平成20年7月には、日本年金機構の業務の外部委託推進や職員採用についての基本的考え方等を示した「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」が閣議決定され、これを踏まえ、厚生労働大臣が任命した設立委員が日本年金機構の職員の採用基準等を定めるなど、その設立に向けた準備を鋭意進めてきたところである。

また、年金記録問題については、平成19年7月5日に年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会で取りまとめた「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」等に基づき、20年10月までにすべての受給者及び加入者に対し「ねんきん特別便」の送付を終えるなど着実に対応を進めている。

## （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には、確定給付型の企業年金として、厚生年金の

表2-3-3 企業年金等の適用状況の推移

(年度末現在)

年度	厚生年金基金		適格退職年金		確定拠出年金			確定給付企業年金	
	基金数	加入員数 (千人)	契約件数	加入員数 (千人)	企業型 承認件数	企業型 加入者数 (千人)	個人型 加入者数 (千人)	規約型 (件)	基金型 (件)
平成5	1,804	11,919	92,467	10,594					
6	1,842	12,051	92,355	10,751					
7	1,878	12,130	91,465	10,776					
8	1,883	12,096	90,239	10,626					
9	1,874	12,254	88,312	10,432					
10	1,858	12,002	85,047	10,297					
11	1,835	11,692	81,605	10,011					
12	1,801	11,396	77,555	9,656					
13	1,737	10,871	73,582	9,167	70	88	0.4		
14	1,656	10,386	66,741	8,580	361	325	14.0	15	0
15	1,357	8,351	59,163	7,779	845	708	28.2	164	152
16	838	6,152	52,761	6,530	1,402	1,255	46.1	478	514
17	687	5,310	45,090	5,687	1,866	1,733	63.3	833	597
18	652	5,250	38,885	5,064	2,313	2,187	80.1	1,335	605
19	658	5,221	32,826	4,434	2,710	2,711	93.0	2,480	619

資料：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」、厚生労働省、企業年金連合会、国民年金基金連合会調べ

(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。

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」等がある。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）。

確定拠出年金については、平成21年度税制改正の要綱において、企業型確定拠出年金における個人拠出（マッチング拠出）の導入に係る掛金の全額を所得控除の対象とするとともに、確定拠出年金の拠出限度額を引き上げることとされ、第171回国会に「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」を提出した。

## 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、20年3月末現在、655件の貸付決定がな

表2-3-4 長期生活支援資金の概要

### 【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	貸付元利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2.1%）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
償還の担保措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居住する不動産に根抵当権等を設定。</li> <li>・推定相続人の中から連帯保証人1名を選任。</li> </ul>

資料：厚生労働省

（注）長期プライムレートは平成20年4月1日現在

## ○ 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

されている（表2-3-4）。

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<sup>(※)</sup>の支援対策等を推進する。

また、今後の高齢社会においても、安心して良質な医療を受けることができるよう、医療の質を保ちながら老人医療費の伸びを適正なものとしつつ、老人医療費を世代間、医療保険制度間で公平に分担していく仕組みへと高齢者医療制度を再構築する。

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。

※現在は「認知症高齢者」に名称変更。

### (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