
第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第1節 生涯にわたり国民の生活を守る厚生労働行政

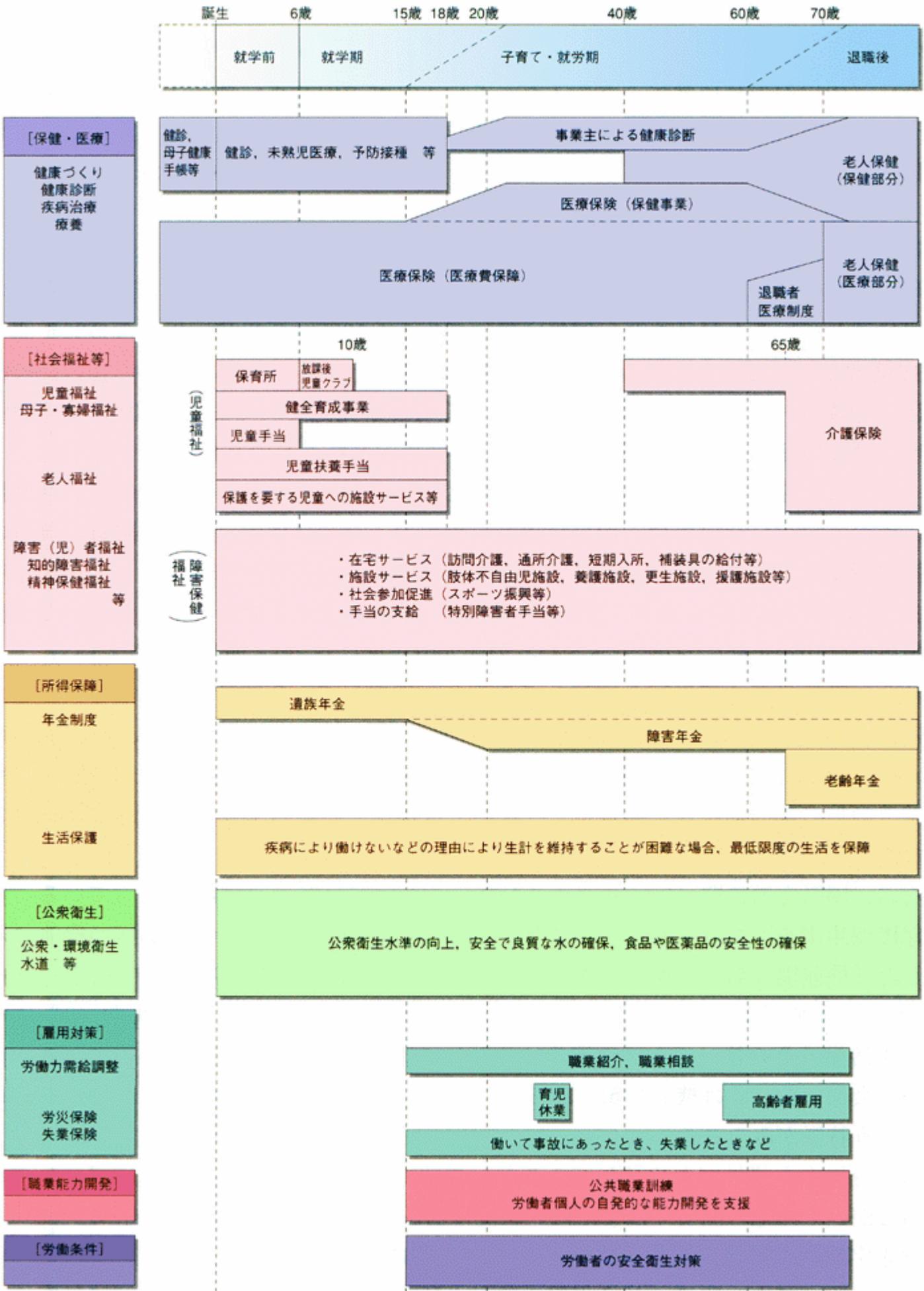
(厚生労働省の発足)

本年1月より中央省庁の再編により「厚生労働省」が発足した。厚生労働省は、「行政改革会議最終報告」(1997年12月)に掲げられた国家機能の4分類のうち「国民生活の保障・向上」を基本任務として担当する省庁であり、社会福祉、社会保障、公衆衛生の向上・増進、働く環境の整備、職業の安定・人材の育成を総合的・一体的に実施することなどを任務としている。

この厚生労働行政を、ライフステージ別にみたのが図3-1-1である。厚生労働行政は、保健・医療、社会福祉、所得保障、労働といった国民生活に直結する分野であり、いわば「ゆりかごから墓場まで」といった、人の誕生から就労・退職後までの一生涯にわたり、また、家庭、職場、地域などあらゆる場所において、国民生活の安定と向上を図ることを任務とするなど、時間的にも空間的にも広範囲にわたる行政であるといえる。

図3-1-1 ライフステージ別にみた厚生労働行政

図3-1-1 ライフステージ別に見た厚生労働行政



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第2節 自立を支援する社会保障制度の整備

(社会保障の役割)

我が国社会の今後のあり方として、一人一人の個人が、その能力を十分に発揮し、個性を活かして生きていくことができる社会が求められているといえよう。そのためには、働く意欲のある者が働くことができる雇用の場を確保するなど、個人がその生活を営んでいく上での基本的条件が整備されることが重要である。

その一方で、個人が社会の中で生活していく際には、自らの責任や努力では対応できない老齢、疾病、障害、失業などさまざまな困難な事態(リスク)が発生することになる。そのため、こうした事態(リスク)に備えて社会全体で支え合う仕組みを用意し、個人の自立した生活を下支えしていく必要があり、こうした機能を果たす社会保障の役割は極めて重要である。

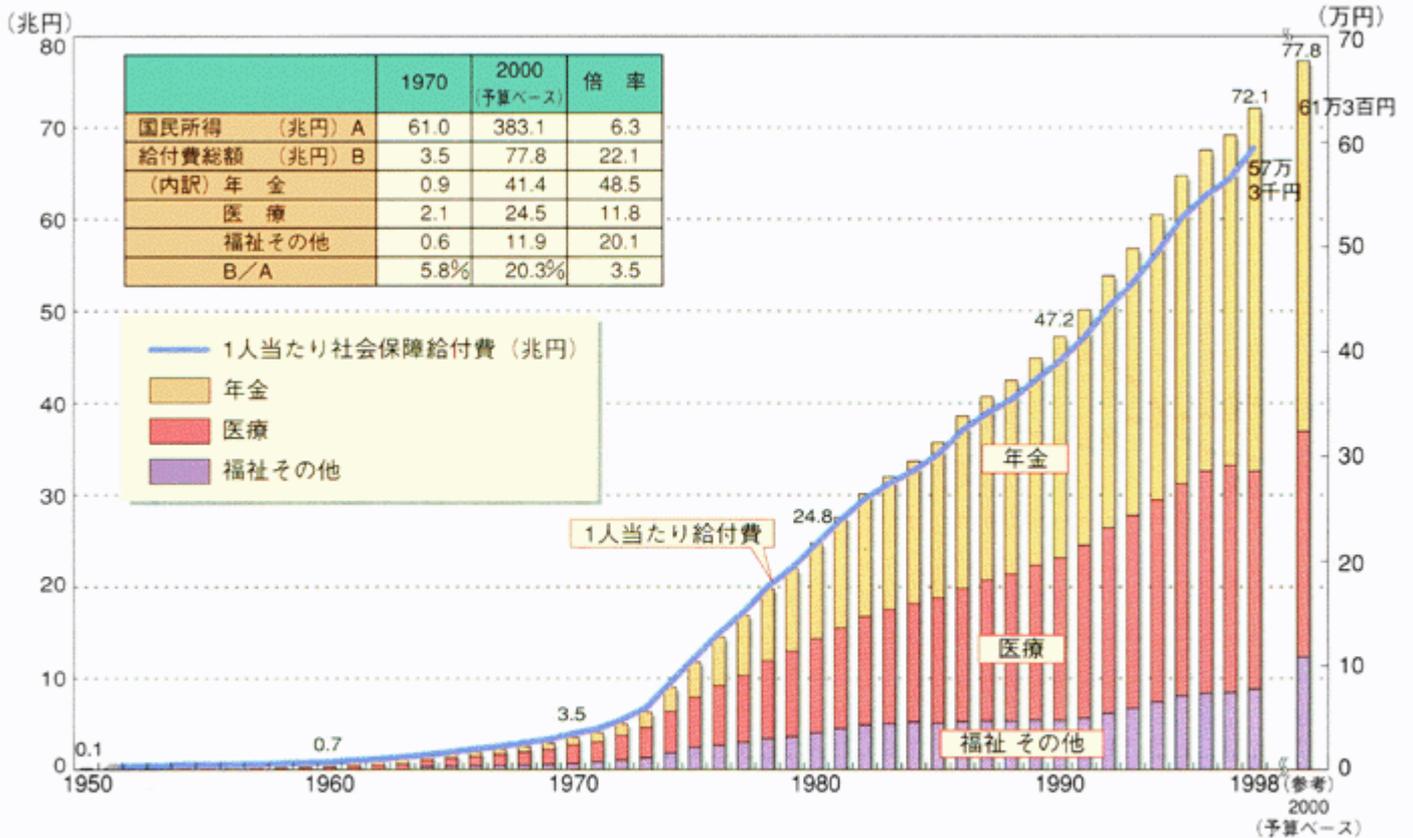
また、社会保障が果たす機能は、社会のセーフティネットという点のみに求められるのではなく、医療や福祉分野が成長産業の一つとして雇用創出等の機能を果たすとともに、国民の消費活動を下支えすることにより経済の安定に寄与するという機能をも有している。経済成長が社会保障を支え、社会保障が経済成長に寄与するという相互依存の関係にあることから、社会保障の果たす役割は重要なものといえよう。

(社会保障の現状)

現在、我が国の社会保障給付費は、2000(平成12)年度(予算ベース)で78兆円の規模に達しているの見込まれ、同民所得比で見ると1970(昭和45)年からの30年間で約3.5倍となったところである。「社会保障の給付と負担の見通し」(2000年10月)によれば、今後も社会保障給付費は増大していくことが見込まれており、2010(平成22)年度には127兆円、2025(平成37)年度には207兆円となるものと推計されている。

図3-2-1 社会保障給付費の推移

図3-2-1 社会保障給付費の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「社会保障給付費」、2000年（予算ベース）は厚生労働省推計（2000年10月）
 図中の数値は、1950、1960、1970、1980、1990、1998年及び2000年（予算ベース）の社会保障給付費（兆円）である。

図3-2-2 社会保障の給付と負担の見通し

図3-2-2 社会保障の給付と負担の見通し

	2000年度（予算ベース） （平成12）		2005年度 （平成17）		2010年度 （平成22）		2025年度 （平成37）	
	兆円	対NI %	兆円	対NI %	兆円	対NI %	兆円	対NI %
社会保障給付費	78	20 1/2	100	23	127	26	207	31 1/2
年金	41	11	53	12	67	13 1/2	99	15
医療	24	6 1/2	32	7 1/2	40	8	71	11
福祉等	12	3	16	3 1/2	21	4 1/2	36	5 1/2
うち介護	4	1	7	1 1/2	10	2	21	3
社会保障に係る負担	78	20 1/2	99	23	122	25	204	31
社会保障負担	55	14 1/2	69	16	85	17 1/2	142	21 1/2
社会保障に係る公費負担	22	6	29	7	37	7 1/2	62	9 1/2
国民所得	383	-	433	-	490	-	660	-

資料：厚生労働省推計（2000年10月）

(注) 1. 仮に、社会保障以外の支出に係る公費負担の対国民所得比が現在の水準（2割程度）で変化しないものとするれば、本推計においては、現行制度のままの2025年度の国民負担率（国及び地方の財政赤字を含めない場合）は約51%となる。

なお、潜在的国民負担である国及び地方の財政赤字は、平成12年度（予算ベース）対国民所得比で約12.3%となっている。

2. 年金の国庫負担割合が1/2の場合、各年度における社会保障に係る負担は、

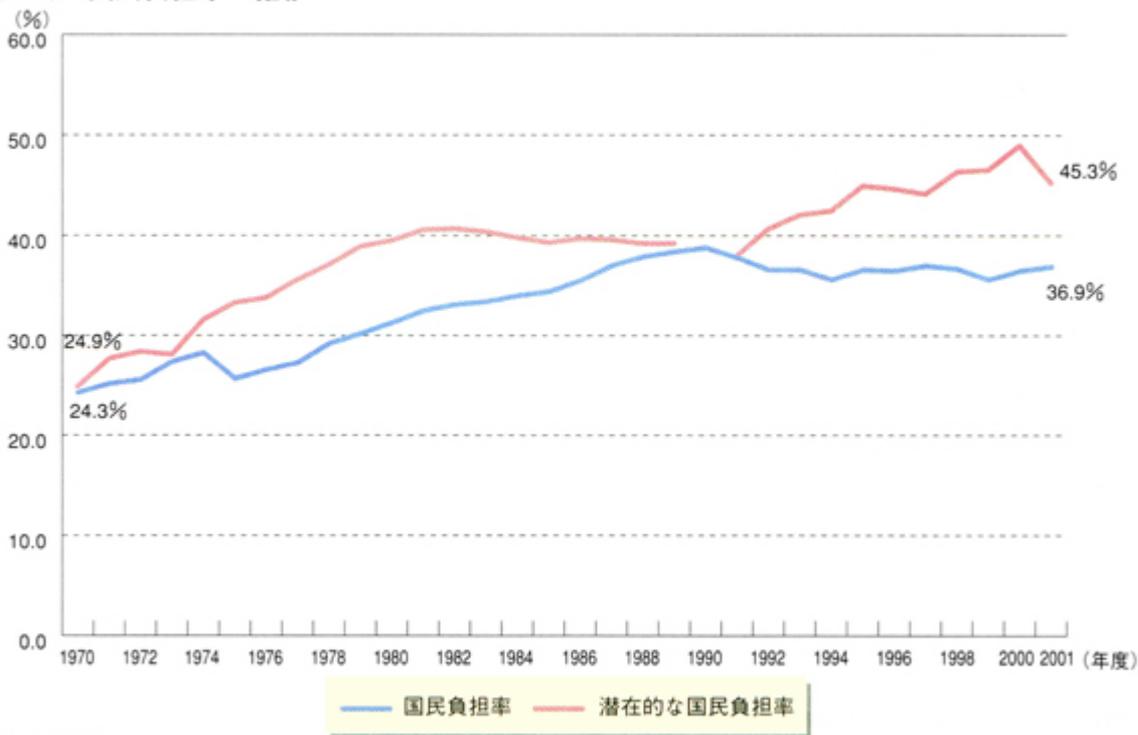
	2005年度	2010年度	2025年度
社会保障負担	67兆円 (15 1/2%)	82兆円 (16 1/2%)	134兆円 (20 1/2%)
社会保障に係る公費負担	32兆円 (7 1/2%)	41兆円 (8 1/2%)	69兆円 (10 1/2%)

となる（2004（平成16）年度に国庫負担割合を引き上げた場合。括弧内は対NI比）。

一方、これを賄うために保険料や租税による負担が行われている。一般に、社会保障にかかる負担については、国民負担率(租税および社会保障(社会保険料)負担の対国民所得比)の観点で議論されることが多い。この国民負担率をみると、1970年度に24.3%であったものが2001(平成13)年度に36.9%、財政赤字を含んだ潜在的な国民負担率では1970年度に24.9%であったものが2001年度に45.3%と増加してきている。

図3-2-3 国民負担率の推移

図3-2-3 国民負担率の推移



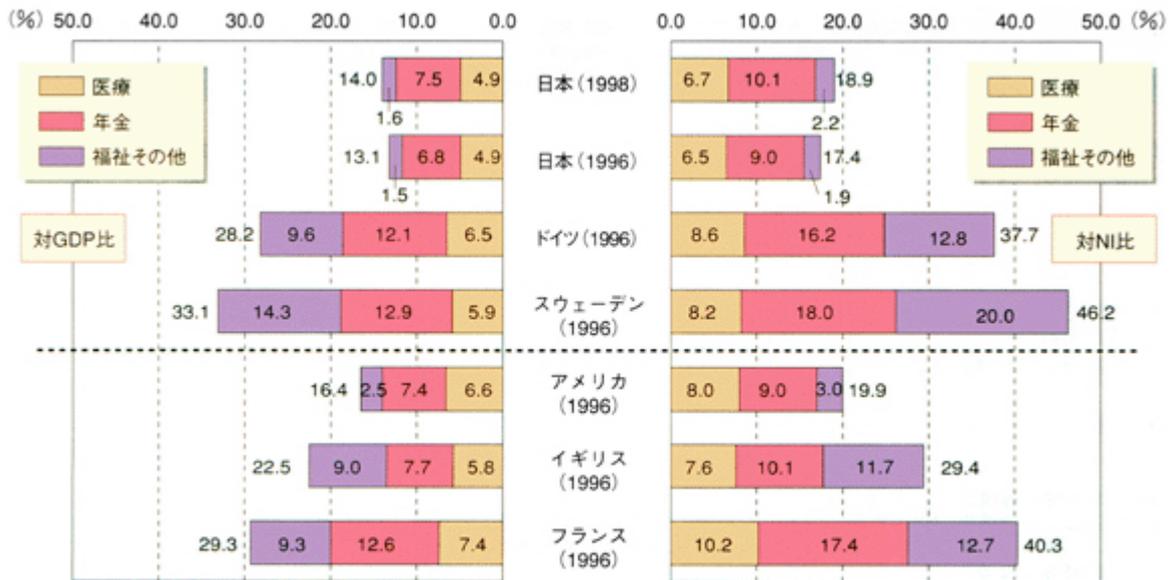
資料：財務省

(注) 1999年度までは実績、2000年度は見込み、2001年度は見通しである。

社会保障給付費を諸外国と比較してみると、把握している統計の違いなどの問題はあるが、他の欧米諸国に比べて国民所得(National Income;NI)比、国内総生産(Gross Domestic Product;GDP)比では低いものとなっている。また、医療、年金、福祉その他の部門別に見た場合に、我が国では福祉その他のNI比、GDP比が低いものとなっている。

図3-2-4 社会保障給付費の国際比較

図3-2-4 社会保障給付費の国際比較

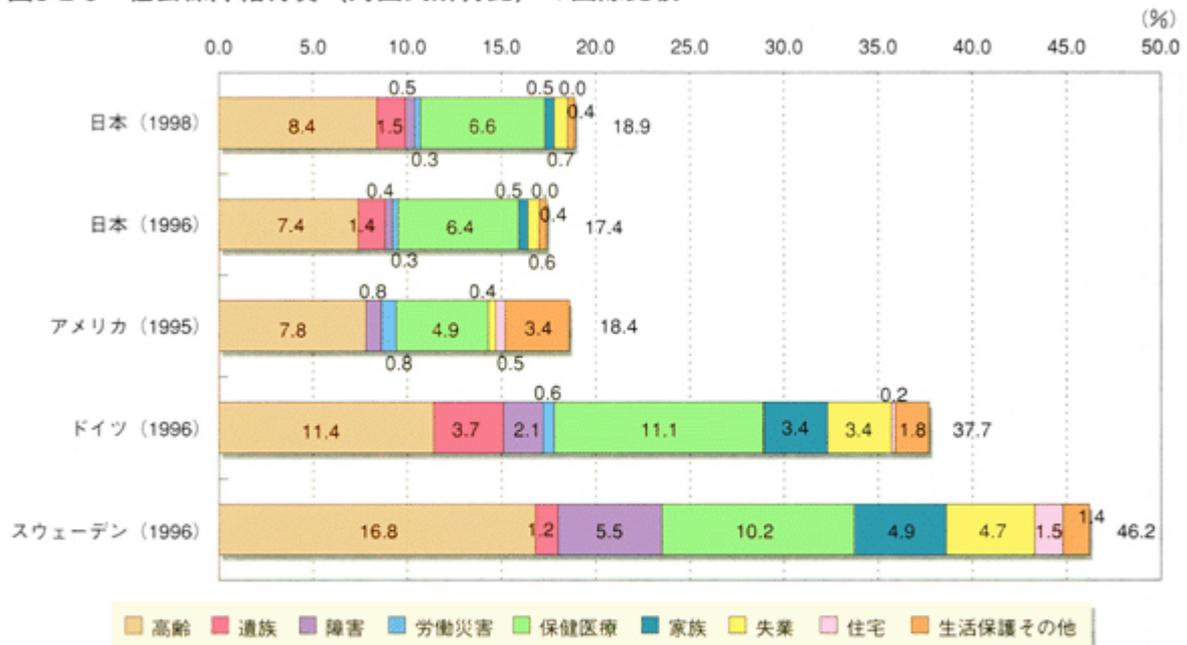


資料：以下の資料に基づき、厚生労働省政策統括官付政策評価官室で推計
 (1) 日本 国立社会保障・人口問題研究所「社会保障給付費」
 (2) ドイツ、スウェーデン ILO "The Cost of Social Security (第19次調査)"
 (3) アメリカ、イギリス、フランス OECD "Social Expenditure Database (1980-1997)"
 (諸外国のNI、GDPはOECD "National Accounts (2000年版)"による。)

なお、国際労働機関(International Labour Organization;ILO)が行っている「社会保障費用調査」では、1998(平成10)年の第19次調査から社会保障制度の機能に着目した「機能別分類」が導入されており、各国の社会保障に関する費用の内訳を、(1)高齢(2)遺族(3)障害(4)労働災害(5)保健医療(6)家族(7)失業(8)住宅(9)生活保護その他の九つの機能に分類して比較することが可能となっている。日本の社会保障給付費は機能分類してみると、「高齢」「保健医療」で全体のほぼ8割を占めるという特徴がみられる。

図3-2-5 社会保障給付費(対国民所得比)の国際比較

図3-2-5 社会保障給付費(対国民所得比)の国際比較

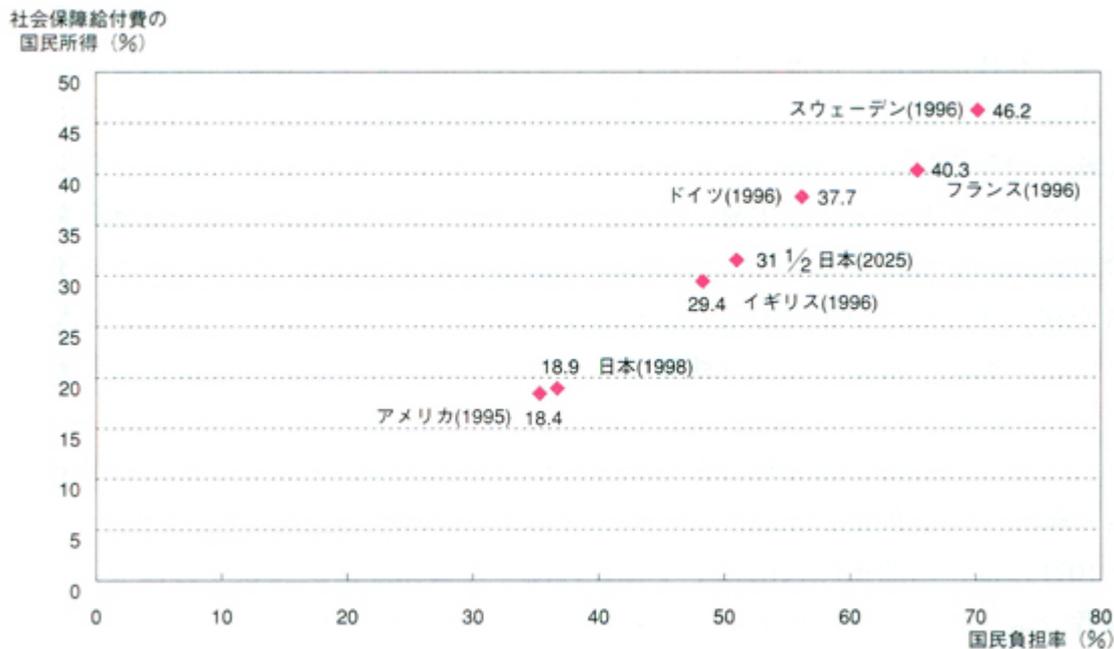


資料：ILO "The Cost of Social Security (第19次調査)"
 NI・GDPは、日本は内閣府「平成7年基準改訂国民経済計算(93SNA)」、諸外国は、OECD "National Accounts (2000年版)"
 (注) 本表は、ILO第19次調査の区分を基に作られている。

国民負担率を諸外国と比較してみると、現状では日本はアメリカとほぼ同じレベルであるが、その他の国よりはまだ低い状況にある。しかしながら、先に述べたとおり、財政赤字を含んだ潜在的な国民負担率では既に45.3%にまで達している。さらに、財政赤字を除いても、先の「社会保障の給付と負担の見通し」によれば、2025年度における日本の国民負担率は、現在の約1.5倍の水準である51%程度まで上昇することが見込まれており、これは現在のドイツ・フランスとイギリスの間の水準にまで上昇するというを示している。

図3-2-6 社会保障給付費の国民所得比と国民負担率の国際比較

図3-2-6 社会保障給付費の国民所得比と国民負担率の国際比較



(注) 1. 社会保障給付費の国民所得比は、日本・アメリカ・ドイツ・スウェーデンはILO "The Cost of Social Security (第19次調査)"、イギリス・フランスはOECD "Social Expenditure Database (2000年版)" による。
2. 日本の2025年の推計は厚生労働省推計 (2000年10月) による。

(社会保障をとりまく状況)

少子・高齢化の急速な進展、経済成長の鈍化、家族形態や雇用慣行の多様化など我が国の社会構造は大きく変化している。地縁や職縁による人のつながりがますます希薄化する中で、個人がさまざまなリスクを乗り越えて人生にチャレンジすることができるようにするためには、社会保障が、個人の自立を社会の連帯で支えるというセーフティネットの機能を十分に発揮することが必要であり、社会保障に対する国民の期待は、ますます高まっているといえよう。

その一方で、現在の社会保障については、給付と負担が経済成長を大きく上回って増大することが見込まれており、特に若い世代を中心に、社会保障制度の持続可能性や将来の負担増に対する懸念が増大しているという大きな課題を抱えている。社会保障制度については、社会構造の変化を背景としたニーズの変化に的確に対応するとともに、経済・財政との均衡がとれた制度の構築に向けて、社会保障制度全体を通じた視点から、不断の見直しが求められている。

(社会保障改革の方向)

こうした観点から、国では、これまでも各分野で累次の改革に取り組んできたところである。具体的には、医療分野において、老人医療の定率負担制の導入といった患者負担の見直し、数次にわたる薬価・診療報酬の改正等が行われ、年金分野において、給付総額の伸びを抑制し、将来の保険料負担の上昇を緩和し、確実な給付を保障することを目的とした制度改革が実施された。また、福祉分野においては、介護保険制度の創設や、新エンゼルプラン等による少子化対策が進められるとともに、在宅介護サービ

スや保育所に民間企業の参入を認める規制緩和等も行われた。さらに、雇用分野においては、倒産・解雇等により離職した者に対する給付を充実する改正などが行われた。

しかしながら、持続可能な社会保障制度の構築に向けて、今後とも更に引き続き改革に取り組んでいく必要がある。

昨年10月には、内閣総理大臣の下で行われた「社会保障構造の在り方について考える有識者会議」から、持続可能な社会保障としていくための方向性として、「支え手を増やす」「高齢者も能力に応じ負担を分かち合う」「給付の見直しと効率化」をあげた報告書が出されている。

また、この報告書を受けて設置された「政府・与党社会保障改革協議会」では、本年3月、社会保障改革の理念や基本的考え方を明らかにする「社会保障改革大綱」が取りまとめられた。「社会保障改革大綱」では、「社会保障は国民の一人一人が能力を十分に発揮し、自立して尊厳を持って生きることができるよう支援するセーフティネットであり、「国民の相互扶助と社会連帯の考え方に支えられたものとして、国民の「安心」と社会経済の「安定」に欠かせないもの」と位置づけた上で、改革の基本的考え方を5項目に分けて指摘している。

図3-2-7 社会保障改革大綱のポイント(2001年3月30日政府・与党社会保障改革協議会で決定)

図3-2-7 社会保障改革大綱のポイント

(2001年3月30日政府・与党社会保障改革協議会で決定)

改革の理念

- 1 健康寿命を延ばし、元気で高齢期を過ごせる社会に
- 2 安心して子どもを産み育てることができる社会に
- 3 年齢・性別・障害の有無にかかわらず、能力を十分に発揮できる社会に
- 4 利用者の視点に立った効率的で質の高いサービスを提供
- 5 個人の生き方の選択によって不合理な取扱いが生じない制度に
- 6 社会保障給付について、その範囲や水準をセーフティネットとしての役割にふさわしいものに。また、将来にわたる負担、特に現役世代の負担が過重なものとならず、経済・財政と均衡のとれたものに
- 7 負担能力のある者は、年齢にかかわらず、能力に応じ公平に負担
- 8 増加する社会保障費用は、利用者負担・保険料負担・公費負担の適切な組み合わせにより確実かつ安定的に賄う
- 9 企業年金や民間保険などを活用
- 10 民間参入などによる利用者の選択の幅の拡大など

改革の基本的な考え方

- ① 我が国の医療のあるべき姿を踏まえて、健康づくりや持続可能な高齢者医療制度への見直しなど、医療政策を総合的に推進する
- ② 意欲に応じて働き、年金と組み合わせで豊かな生活ができるようにする
- ③ 健やかな次世代を育む社会を目指し、子育てと仕事が両立できるよう、総合的な少子化対策を進める
- ④ 利用者の視点に立った効率的で質の高いサービスを提供する
- ⑤ 社会保障の財源の在り方

さらに、本年6月には、中央省庁改革により内閣府に設置された経済財政諮問会議および閣議において「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」を決定し、その中で、社会保障制度の課題や改革に向けた方向性等を明らかにしたところである。

今後は、これらの考え方を踏まえ、具体的な改革の方策や個別の制度設計など社会保障改革の具体的な推進方策について、政府・与党社会保障改革協議会の下に設置されたワーキングチームにおいて検討を進めることとしている。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第3節 心身の自立の支援

1 生涯を通じた健康の確保に向けて

(生涯を通じた健康づくりの重用性)

国民の生活の質を向上し、健康寿命を伸ばしていくことは、個人の心身の自立にとって最も重要な課題の一つである。

今日、我が国の国民の健康を脅かしている主要な要素の一つである生活習慣病について、厚生労働省においては、これらの疾患を予防することが健康寿命を伸ばしていくためには重要であるとの考え方に基つき、2000(平成12)年より「21世紀における国民健康づくり運動(健康日本21)」を開始し、各個人における生活習慣の改善などの取組みを支援しているところである。さらに、健康教育、健康相談、健康診査(健康診断)等の保健事業を通じた各個人の健康づくりに対する継続的な支援や対象疾患の克服のため、ゲノム科学※やたんぱく質科学※といった先端的科学の研究、医療的リハビリテーションの充実などを行っていくことが必要であると考えられる。

※ゲノム科学

ゲノム(遺伝物質の総称)に含まれる遺伝子の構造、機能等を解明しようとする学問。特に疾患や個人の体質などを左右する遺伝子に注目して、研究が活発に行われている。

※たんぱく質科学

遺伝子から産生されるたんぱく質の構造、相互作用などの機能を解明しようとするもの。特に疾患の原因究明、その治療方法の開発への応用が期待されている。

また、近年の国民の健康を脅かす要素として、うつ病などの心の問題もある。心の問題は国民の生活の質を下げるという意味で健康寿命に悪影響を与えており、その予防のための研究を推進していくとともに、早期に発見し、適切な支援を行っていくことが重要である。

さらに、感染症や難病も依然として国民の健康を脅かしている。結核などの再興感染症、エイズやクロイツフェルト・ヤコブ病などの難治性の疾患など、個々の疾患ごとに適切な支援を行っていくことが求められている。

国民が心身面の健康を確保していくに当たり脅威となっている要素を取り除いていくことが健康寿命を伸ばしていくために必要であり、厚生労働省としては、国民の生涯を通じて、疾病等の発病を予防することを目的とする1次予防に係る対策、疾病等を早期に発見し、早期に対応することを目的とする2次予防に係る対策を中心とした支援を継続的に行っていくこととしている。

(地域および職域の保健事業の連携)

個人の健康づくりを支援していくためには、年齢や職業等にかかわらず、個人の健康状況を保健事業の実施主体が把握し、適切な保健指導等を行っていくことも重要である。

しかしながら、現時点においては、特に就業年齢以降において、個人の年齢、就業先等によって、保健事業の実施主体やその目的が異なっており、実施主体以外の保険者、市町村等が個々の受診者の健診情報を把握することは困難であるため、相互の伝達は必ずしもなされているとはいえない。

また、健康診断(診査)の受診率を向上させるため、より重点的かつ効果的な受診勧奨も求められている。このような受診勧奨を行うための前提として、例えば職域において健康診断(診査)を受診している者を地域における受診対象者から除外するといった対象者の適正な把握などが必要である。

このような課題に対処するために、まずは各々の保健事業の実施主体において、健康診断(診査)の対象となる者の健診情報を把握し、これらを適正に管理する体制を整備する必要がある。また、その上で、異なる保健事業の実施主体による健康診断(診査)を受診した場合においても、その者の健診情報が経年的に連続して管理されていることが必要である。そのために職域においては事業主間、地域においては地方公共団体の間で個人の転職や転居により、個人の健診情報についての相互の伝達が行われるとともに、職域・地域間においても、相互に健診情報の伝達を行っていくことが重要である。さらに、健康づくりを行う第一の主体は各個人であることから、各個人においても自らの健診情報を把握し、医療機関等において活用できるような体制の整備が望まれている。

(適切な治療の推進)

個々の患者に応じた最新の医学知識に基づく最適な医療を提供していくことも必要である。このため、1)対象となる疾患を克服するための先端的医学研究、2)疾患の予防と治療成績の向上を目指した臨床研究、3)社会復帰を促進するためのリハビリテーション技術に関する医学研究や開発を今後重点的に行うこととしている。

このようにして急速に進歩、開発された医療技術を、臨床現場の医師が速やかに活用し治療を行うに際して、近年、「根拠に基づく医療(Evidence-based Medicine;EBM)」の考え方が注目され、その推進が期待されている。EBMを実践し、また、EBMに基づいた科学的根拠のある医学情報や最新の治療法などの情報提供を進めていくことで、医師は個々の患者に即した治療を行うことが可能となり、患者においては、自らの病気をよく理解し、納得して治療を受けることが可能となると考えられる。

これを実現するため、学会により治療法を集積した診療ガイドラインの作成も行われ始めており、厚生労働省において、このような取組みを支援しているほか、情報技術の活用などにより、最新の医学情報や専門家が評価した医学文献をデータベース化し、こうした情報が容易に取得できるような体制の整備について検討を進めているところである。

包括的地域システム「ゆーねっと」

新宿区医師会においては、新宿区医師会、国立国際医療センター、診療所、訪問看護ステーション、在宅患者家庭・小学校等をISDN回線・専用線で結びイントラネットを構築し、同一患者の情報共有、医療の効率化を行うとともに、高齢者の地域社会への参加の促進と、災害時における有意義な情報提供を目指して、包括的地域ケアシステム「ゆーねっと」を創設し、2000(平成12)年4月より運用を開始している。

このシステムにおいては、患者情報へのアクセスを個人認証により許可された者に限った上で、中核病院・診療所・訪問看護ステーションで診療・看護を行った患者情報を医師会および中核病院の病診連携サーバで共有し、1)病診連携とかかりつけ医制度の普及、2)区地域医療圏における患者カルテの共有(一患者・一カルテ・一地域の実現)、3)患者の利便性向上と医療費の抑制を図ること、4)災害時に公開ホームページから防災情報や災害情報を発信し、災害発生後の医師の適切な配置や救援物資の適切な配分を行うことなどを目的としている。

このような病・診・看の密接な地域連携に基づく住民への医療の提供システムにより、地域住民は身近なことから救急医療まで、様々な健康上の問題に対して、きめ細かく安定した医療を享受できるという長所が期待できる。

(心の健康づくり対策の実施)

自殺、児童虐待、ひきこもりなどの心の問題が深刻な社会問題となっており、これらの問題に対応することも急務である。これらの心の問題の背景には、一つには過度のストレス等を原因とするうつ病などの精神疾患の存在が考えられる。このうち、うつ病については、それ自体が近年における特に深刻な心

の問題として考えられ、現代の身体的な健康を脅かす生活習慣病と同等、もしくはそれ以上に、個人の生活の質に悪影響を与えることが指摘されており、自殺の一つの大きな原因として疑われている。

これらの問題行動の発生には複数の要因が多元的に関与しており、問題を予防するための決定的な手段は存在してはならず、例えば父親が育児に参加できるような社会環境に整備することにより、母親の育児負担を軽減し、児童虐待を防止するといった家庭や地域、学校、職場のあり方を社会全体として見直していく必要がある。

一方、これらの心の問題が現に生じた場合には早期に発見し、適切に支援することが重要である。うつ病については、早期に発見されて、適切な治療を受ければ大部分が改善するものであり、うつ病が適切に治療されるためには、本人が早期に自ら医療機関に通院することが重要である。このため、厚生労働省においては、うつ病の症状や治療についての正しい知識を一般の人々に対して普及していくこととしている。また、うつ病の早期発見のため、地域やかかりつけ医等において、うつ病に対する積極的な介入を行うことも重要である。

これらの問題については、その原因や実態が必ずしも明確とはなっていないものが多い。したがって、今後は学術的研究を更に推進し、科学的根拠に基づいた正しい知識・技術を普及・啓発していくことも必要と考えられる。

なお、いわゆる触法精神障害者の問題については、現在与党や厚生労働省を含む政府部内でその問題点や具体的な施策の内容について検討されているところである。

(生涯を通じた女性の健康)

女性はその身体的特性から各年齢階層に固有の健康上の問題を抱えている。近年においては、性感染症の増加や拒食傾向による栄養バランスの偏りなどが、思春期の女性において特に対応を要する問題となっており、また、更年期の女性が増加していくことが見込まれている中で、更年期障害の問題などへの対応が求められている。女性の健康に関する重要分野について、科学的根拠を更に蓄積するとともに、女性の健康に関する正しい知識の普及や相談体制の充実を一段と推進するなど、女性の健康づくり運動を総合的に推進していくことが必要である。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第3節 心身の自立の支援

2 高齢期における要介護状態の予防

(要介護状態の予防)

高齢期においては、高齢者の生活の質を著しく低下させる原因となる要介護状態を予防し、いったん要介護状態になった場合においても要介護者の生活の質を向上させるための対策が重要である。このため、2000(平成12)年度から「介護予防・生活支援事業」を創設し、各市町村において介護予防教室や住宅改修指導などを行うことにより、在宅の高齢者が安心して暮らせるよう施策を推進しているところである。

また、要介護状態の大きな原因は脳卒中、痴呆および骨折であることから、これらの疾患を予防し、又は治療成績を向上させることが必要であり、2001(平成13)年から、痴呆の予防および介護技法に関する研究や、骨折による寝たきり予防のための効果的なリハビリテーションプログラムに関する研究が開始されたところである。今後は、要介護状態の原因となる疾患自体を克服するための研究を推進するとともに、前述した「根拠に基づく医療」の考え方にのっとり、寝たきり予防のための超早期リハビリテーションといった効果的なリハビリテーションの開発に向けて、その医学的知見を集積するための研究を推進し、これらの研究から得られた結果を評価し、医療現場に反映していくこととしている。

(要介護者の自立支援)

2000(平成12)年4月から施行された介護保険制度は、介護を要する状態となってもできる限り自宅で自立した日常生活を営めるように、必要な介護サービスを総合的、一体的に提供するという「高齢者の自立支援」をその理念として掲げている。このことは、介護保険制度ができるまでの措置制度を基本とした高齢者福祉がその性格上、行政機関によってサービスの利用対象者や内容が決められていたのに対して、介護サービスを必要とする状態になった場合でも、持てる能力の維持・回復を目指し、その心身の状況や生活環境に応じて、サービスを自ら選んで受けながらできるだけ自立した生活を送ることをその理念としているという点で重要な意義を有する。

要介護者にとっては、現存する能力を適切に活用しないと、老化による身体の機能低下に加え、廃用による機能低下があることが報告されているところであり、これを防止するために、適切なリハビリテーションや機能訓練を実施していくことが必要であり、介護保険制度として介護給付の対象とされているところである。

国民が将来要介護状態になったときのために、今後とも介護保険制度の普及と定着を図り、介護サービスの質を向上させるため、身体拘束ゼロ作戦を推進するなど、より制度を充実していくこととしている。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第3節 心身の自立の支援

3 障害者の自立支援

障害者施策においては、障害のある人の自立と社会経済活動への参加の促進を図ること、すなわち、障害のある人が障害のない人と同等に生活し、ともに生き生きと活動できる社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念の実現が大きな課題である。

障害のある人を取りまく社会環境においては、道路、駅、建物等の生活環境面において依然として存在する物理的な障壁、点字や手話サービスの欠如等による文化・情報面の障壁、障害のある人を庇護すべき存在としてとらえる等の意識上の障壁が依然として存在している。これらの障壁を除去するため、まちづくりにおけるバリアフリーや各種社会参加促進サービスを充実させるとともに、社会のすべての構成員が主体的にこれらの障壁を除去していく必要がある。また、障害のある人の社会生活における自立に向けた基盤づくりとして、教育や雇用の取組みも重要であり、保健福祉施策とも十分に連携を図りながら、これらの施策を進めていくことが重要である。

さらに、障害のある人のための障壁を除去し、社会的な自立を図るとともに、障害のある人が、より積極的に、一人の生活者として、個人として、主体的な自立した生活を送れるようにすること、すなわち、障害者の生活の質の向上を図ることも主要な課題である。障害のある人がコミュニケーションを積極的に図り、文化、スポーツ活動等を通じて積極的に自己実現を図ることができるような施策を進めることが重要であり、特に近年は、情報通信技術(Information Technology;IT)の活用により、より実用的、高度な福祉用具や情報処理機器の開発・普及を進めていくことが望まれている。

これらの施策は、国、地方公共団体が一体となって、また、行政のみならず広く国民的な活動として推進していく必要があることにも留意が必要である。障害者福祉サービスにおいては、障害のある人の自己決定・自己選択を尊重し、利用者とサービス提供者の対等な関係を構築するなど、個人としての尊厳を重視した21世紀にふさわしい利用者本位の考え方に立つ新しいサービス利用制度とする必要があり、このために在宅・施設サービスに関する情報提供の推進、サービス利用者の権利擁護システムの整備といった新しいサービス利用制度の条件整備を行っていくこととしているところである。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第3節 心身の自立の支援

4 心身の自立を支える基盤となる制度

国民が心身ともに健康で自立した生活を送るための基盤として、良質な医療・介護サービスを提供していくことが必要であり、これを支えるための医療制度および介護保険制度を今後とも充実させていくことが重要である。

(医療制度改革の視点)

今後、我が国は本格的な少子高齢社会を迎えることとなるが、その中でも誰もが安心して良質な医療サービスを受けることができるような医療制度を堅持していくことが必要である。このため、厚生労働省においては、いかに安全で良質な医療を効率的に提供していくか、また、今後の高齢化に伴い増加が予想される医療費について、国民が納得して公平に負担することができる制度をどのように構築していくかといった観点から、医療制度改革に取り組んできているところである。

特に、我が国の医療保険制度を長期にわたり安定的なものとしていくため、高齢者医療制度の見直しが必要となっている。高齢者医療制度を考えるに当たっては、第一に、適切で効率的な高齢者医療の提供をいかに実現していくかという視点が必要である。高齢者は、複数の疾病を併せ有していることが多い、完治しない疾患が多く長期間の療養が必要といった心身の特性を有しており、このような高齢者の心身の特性を踏まえた適切な医療を提供することが求められている。また、国民医療費の伸びは、経済の伸びを上回っており、特に老人医療費の伸びは著しいものとなっている。高齢片数の増加に伴って、老人医療費の増大は避けられないが、将来にわたり安定的に高齢者の医療を支えていくためには、老人医療費の伸びを経済の動向と大きく乖離しないものとするのが求められている。

第二に、こうした高齢者医療に要した費用について、高齢者と現役世代において、また、制度間において、いかに公平に分かち合うかという視点が必要である。若年世代の負担感が大きくなっている中で、高齢者もその能力に応じ「応分の負担」を若年世代と分かち合っていくことや公費と保険料、あるいは国民健康保険と被用者保険の分担をどうするかといった点について、検討していくことが求められている。

(介護保険制度の充実)

介護保険制度は、「高齢者の自立支援」という理念の下に創設された全く新しい制度であったが、サービス事業者や地方公共団体をはじめとする関係者の多大な努力により全体としては大きな混乱なく実施されてきている。また、介護保険制度においては、これまでのサービス量をかなり上回るサービスの水準を目指してきたが、実際に介護保険制度の導入により、サービスの利用者数や利用量が増えるといった期待された効果が着実に現れているところである。

一方で、介護支援専門員(ケアマネジャー)の質の向上や痴呆の要介護認定の一次判定のあり方などについての問題点が指摘されているところであり、このような指摘を踏まえ、逐次必要な改善措置を行っているところである。また、今後は介護サービスの質の向上が重要な課題となると考えられることから、介護サービスの選択に資するような評価手法の検討や、身体拘束廃止をはじめとするより良い高齢者介護の実現に向けての取り組みを行っていくことが求められている。

今後の高齢社会において、介護保険制度は必要不可欠な制度であることから、今後とも、国民の間に定着を図り、制度を充実させていくための取組みを行っていくこととしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第3節 心身の自立の支援

5 ハンセン病対策の反省

国民が職場や地域社会などにおいて、自らの能力を最大限に発揮し、個性を活かしながら生活していけるよう、国民の心身面の健康を確保していくための適切な支援を行っていくことは、正に厚生労働省に課された責務である。

しかしながら、我が国において、かつて採られたハンセン病患者の方々に対する施設入所政策は、ハンセン病患者の方々の人権に対する大きな制限、制約となり、またこのことがハンセン病患者の方々に対する極めて厳しい偏見、差別を生じさせる原因となってしまった。厚生労働省としては、このような事実を深刻に受け止め、患者・元患者の方々が強いられてきた苦痛と苦難に対して、深く反省し、率直にお詫びを申し上げるとともに、多くの苦しみと無念の中で亡くなられた方々に哀悼の念を捧げたい。

今後は、先に法律に定められた新たな補償措置をはじめ、患者・元患者の方々の名誉回復や福祉の増進に向け全力を尽くす決意である。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第4節 経済的自立の支援

1 労働者の職業の安定

(新規雇用の創出)

経済成長の鈍化、産業構造の変化等を要因とした労働移動の増加が見込まれ、失業率が高止まりすることが懸念されている。

就労は、個人が経済的に心配することがないようにする上で基本となるものであり、個人が安心して働くことができるようにするための対応が求められている。

かつての労働力不足基調の時代においては、労働者の能力開発と職業紹介などのいわば労働力供給面や労働力需給調整面に資する施策が主体であった。しかしながら、最近の厳しい雇用失業情勢の下では、我が国の発展に資する産業を創出し、新しい魅力ある雇用機会を創出するという労働力需要面に資する施策が重要となっている。また、労働力供給面、労働力調整面に資する施策も時代に適合したものとし、労働力需要面、労働力供給面、労働力需給調整面の三方向からの政策のベストミックスが必要となる。

労働力需要面に資する施策としては、今後の我が国のあり方を見据え、雇用創出を図っていくことが重要である。「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」(2001年6月閣議決定)では、「試算によれば、新規分野を含むサービス分野においては、5年間で530万人の雇用機会の創出が期待される。」としている。こうした中、雇用創出対策について政府全体で取組みが始まっており、関係省庁間で、研究開発への重点投資等により新津業の基盤の形成に努めるとともに、新規の雇用が期待されるIT関連分野、環境関連分野、介護関連分野等について、雇用創出のための諸施策に取り組んでいくこととしている。また、不良債権の処理に伴う雇用への影響が懸念されているが、影響を最小限に抑えるため、新たな市場と雇用を創出する構造改革と雇用対策を一体的に進める必要がある。

厚生労働省においても、サービス産業分野等における雇用創出を実現するための取組みを推進することとし、この一環として、急速な高齢化の進展や介護保険制度の導入等により労働力需要拡大が見込まれる介護関連分野等において、良好な雇用機会が創出されるよう支援していくこととしている。介護関連分野について、「今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向(ゴールドプラン21)」における今後の介護サービス量の見込みに基づいて高齢者保健福祉分野に従事する労働者数を推計すると、1998(平成10)年度の52万人から2004(平成16)年度には100万人に達するものと見込まれている。今後とも介護保険を円滑に施行するとともに、ゴールドプラン21を着実に推進していくこととしている。

また、現在新たな経済主体としてNPOが注目されている。NPOは、新しい形での社会参加や雇用を促進し、充実した自己実現の場を提供するものとして我が国経済社会にとってますます重要な役割を果たすことが期待されており、NPOが今後事業主体、雇用主体として発展するため、人材育成支援、事業参入機会の拡大などが求められている。

さらに、企業数による開廃業率をみると、廃業率が開業率を上回っており、雇用創出のため、新規開業の増大が望まれている。このため政府全体でさまざまな中小企業支援施策を行っているところであり、雇用面からも、起業のための労働条件に関する環境整備の支援、雇入れの支援、人材育成の支援などを行っていく。

新規雇用をいかに創出していくかは、その時々々の経済情勢、産業政策の動向等と密接に関連している。今後とも経済情勢等を的確に反映しつつ、魅力ある雇用機会の創出のための事業を機動的に行っていくことが重要である。

(労働移動を可能とする労働市場の整備)

これまでの我が国における働き方は、大企業の男子従業員に典型的にみられたように、1社に長期間継続して勤務する場合が多かった。しかしながら、今後産業構造の変化が加速していくと、新規成長産業に対する労働力の移動も必要となってくるため、労働移動が増加することが見込まれる。

これまで個人は入社した会社に全面的に帰属するような状況となっても、職業生涯を全うすることができた。しかしながら、社会経済情勢の変化の中で、転職が増えるとともに、職に就いていない期間の持つ意味は、人によっては従来と異なるものになることも考えられる。

一旦離職した場合、特に中高年労働者は再就職が困難となり失業の期間が長引くことによって、生活に深刻な影響を及ぼすおそれがある。このため、非自発的失業に対し、労働移動が円滑に行われるようにするための施策は、雇用や生活の安定を図る上で重要であるといえる。

労働移動が円滑に行われるようにするためには、在職中から計画的に労働者の再就職を事業主が支援していくことも必要である。このため、第151回通常国会における雇用対策法改正によって、業種にかかわらず、相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は再就職の援助のための計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けなければならないこととした。また、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律等に基づき、公共職業安定所においては、中高年離職予定者個人について事業主が個別に再就職援助計画書を作成し、本人に交付するよう、事業主に対して要請を行っている。これらの再就職援助計画に基づき、労働者に求職活動をするための休暇の付与等を行う事業主に対しては、必要な助成および援助を行うこととしている。

また、特に中高年労働者においては再就職するまでの期間が長期化していること等にかんがみ、年齢制限緩和に向けた取組みを促進することとし、雇用対策法改正により、事業主は、労働者の募集および採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならないものとしたところである。

その一方、キャリア形成(労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発)に向けて自発的に離職する者にとっては、職に就いていない期間は、職業生涯の充実に向けての資質の向上のための一過程であると捉えられる。労働移動が円滑に行われるような施策は、自己の職業生涯を充実させるためのキャリア形成に安心して取り組んでいけるようにするためにも重要であるということができよう。

今後、キャリア形成を行い、希望する職場への転職を目指す個人に対する的確な情報提供や個人のニーズに対応した職業能力開発などの支援策のあり方についても充実していく必要がある。

また、個人が円滑に労働移動を行い労働力需給調整機能を強化するためには、求人情報等の雇用に関する情報を簡易に幅広く入手できることが必要であり、官民が一体となって、離転職者や新規学卒者などさまざまな求職者に対する雇用に関する情報を効率的に提供することが重要となる。これまで公共職業安定所、経済団体、民間職業紹介事業者等で別々に持っていた個別の求人情報の概略を、インターネットを利用して一覧し、検索できる「しごと情報ネット」の構築を進めるなど、官民が連携しつつ複数の機関が有する雇用情報を一括して入手できるようにしているところである。

一方、公共職業安定所においては、情報提供体制の強化を引き続き行っていくほか、職業能力開発に係る情報も集積することにより、きめ細かな職業相談を可能とし、新規大卒者、離職前から求職活動を行う在職者、高齢者、障害者等からのさまざまな相談事案等について対応できる職業相談事業を実施するとともに、個人の主体的な職業生活設計を支援していくことが重要となる。

さらに、労働移動の増加が見込まれる中、労働者が安心して職を探すとともに、キャリア形成を追求できるように、セーフティーネットとしての雇用保険制度の役割はますます重要となってきている。

これまでも雇用保険制度においては、非自発的失業が増加している中、倒産・解雇等により離職した者

に対してより十分な給付日数が確保されるようにするなど、社会経済情勢の変化に応じて制度の見直しを行ってきた。今後とも、再就職が困難な状況にある者に対して重点的に支援を行い、労働者に安心感を与えるとともに、自発的な職業訓練を通じて職業の安定を図ることが可能となるよう、状況変化に応じつつ、適切に制度を運営していく必要がある。

(個人の主体的な能力開発の推進)

厳しい雇用情勢の中、職業生活の全期間を通じた職業の安定を確保するためには、個々の労働者が自分の職業生活について責任を持って設計し、自分の職業生涯に併わせて自己の能力を高めていくことが必要である。労働者が企業の中でキャリアを形成しながら活躍する、或いは新規成長分野への労働移動にも対応しうる職業能力を得るためには、企業内の職業能力開発に加え、労働者の自発性に基づく職業能力開発の推進が重要となっている。

このためには、まず、労働者のキャリア形成支援システムを整備することが必要であり、キャリア形成に係る相談援助のための技法の開発を進めるとともに、官民連携によるキャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備、キャリア形成を担う人材の育成を図っていく。さらに、職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化のため、キャリア形成や職業能力開発に必要な、職業に関する基本的な情報および人材ニーズの動向、訓練コース、職業能力評価等に関する情報を収集・整理し、事業主や労働者に提供できるシステムを構築していくこととする。

また、職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備として、民間委託を活用した技能検定制度の拡充、整備を進めるとともに、各業界の労使と国との連携による包括的な職業能力評価システムに向けた検討を進める。その際、職業能力評価システムが必ずしも十分整備されていないホワイトカラーの評価基準や実践的な職業能力を評価する仕組みの確立を図ることが重要である。

さらに、職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保を図り、個人が職場に埋没することなく主体的にキャリア形成のための能力開発を行えるようにしていくため、大学、大学院等において行われる社会人に対応した高度かつ実践的な教育とも密接な連携を図りつつ、教育訓練給付制度の充実を図るとともに、民間における教育訓練の質の確保・向上を行い、さらに、教育訓練ニーズの把握や施策評価を通じた公共職業訓練の効果的な実施等を図っていく。

これらに加え、次世代を担う大学生、高校生等の若年層に対する、より一層の職業意識の啓発やキャリア形成支援に取り組むことが重要である。さらに、就業形態の多様化に応じ、パートタイム労働者や派遣労働者等についてもキャリア形成の促進や能力開発を図る必要がある。そのほか、職業生活のあり方が多様化していることを踏まえ、主婦、自営業者等に対する職業能力開発のあり方を検討することが今後の課題となっている。

(男女雇用機会均等)

労働者の中でも、特に女性が経済的に安定し、性別により差別されることなくその能力を十分に発揮して充実した職業生活を送るためには、女性の雇用機会が適切に確保され、男女雇用機会均等が図られることが重要となっている。しかしながら、実態面では依然として男女差別的取扱いが残っている面もあり、今後とも、行政指導、均等法の周知徹底等を通じた雇用分野における男女の均等な機会および待遇の確保、女性の能力発揮の促進等について積極的に施策を講じていくこととする。

また、女性の能力発揮のためには、男女労働者間に事実上生じている格差に企業が注目し、その解消を目指して能力発揮の促進について、自主的かつ積極的に取り組むこと(ポジティブ・アクション)が望ましいため、具体的な取組みについての行政指導や情報提供等の支援を実施しているところである。今後、ポジティブ・アクションの推進に当たって、自主的に取組みを行う労使団体等に対し、積極的に支援を行うことについて検討していく必要がある。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第4節 経済的自立の支援

2 高齢者の経済的自立

(公的年金制度の機能)

公的年金は、高齢者の所得の大きな源泉の一つとなっており、高齢者の自立を支えるため重要な意義を持つ。高齢期において稼働能力を喪失しても、個人は老齢年金を受給することにより、生活の安定を図るとともに安心感を得ることができる。また、社会的な安全装置(社会的セーフティネット)が存在することによって、個人は物事に挑戦しやすく、生き活きとした生活を営むことが可能となり、ひいては社会全体の活性化にもつながる。

年をとって、若いときほど自分で稼げず収入が得られなくなっても、現役時代から生活水準が大きく低下しないようにするための生活費は必要であり、これをどうするかは国民にとって重要な課題である。仮に公的年金がない社会を想像すると、老後の生活費については、働いて収入を得る努力を続けるにせよ、それがなくなった後の分は、自ら若い頃から貯蓄して備えるか、自分の子どもからの私的扶養(仕送り)に頼ることになる。しかし、高齢期を迎えるまでの長い間に思わぬインフレがあれば、それ以前の貯蓄はほとんど頼りにできず、また、どれだけ長生きするかもわからないので、貯蓄によって確実に老後に備えることは難しい。一方、核家族化の進んだ現代社会においては、私的扶養のみに頼る仕組みは一般的に採り得ない。

公的年金制度は、遠い将来の長い老後の生活費の基本的部分を確実に保障するという機能を果たすべく、社会全体で世代間扶養を行う仕組みを採っており、すべての欧米先進諸国においても同様の仕組みとなっている。

(求められる持続可能な制度の構築)

公的年金制度は、遠い将来の長い老後において、その時々々の生活水準に見合った年金を確実に約束できる唯一の合理的な仕組みであり、国庫負担もある中で、物価上昇に応じた年金額の引上げが行われている。一方で、今後、人口が減少し高齢化が一層進展することが予想される中、公的年金が今後とも現在のような機能を果たし続けていけるのか、不安が高まりつつある。しかしながら、仮に公的年金が存在しなければ、年金保険料を払う代わりに親を私的に扶養していることになるが、その場合でも、一家当たりの子どもが少なくなれば、子ども1人当たりの親への仕送りを増やすか、親が仕送りを我慢することになるはずである。同じことが公的年金でも起きているわけであり、人口構成の変化に伴い、年金保険料が増加することは避けられないが、それが過度に高くないよう、高齢者の年金水準についても見直しを行ってきている。昨年(2019年)の年金改正は、将来の給付総額の伸びを抑制することにより、将来の世代の負担を軽減し、高齢化のピーク時においても無理のない負担に抑え、確実に給付を約束することで、公的年金制度に対する信頼を守るものであった。また、同改正法附則において基礎年金については、当面、2004(平成16)年までの間に、安定した財源を確保し、国庫負担の割合の2分の1への引上げを図るものと規定しており、この規定をどのように具体化していくかについて、安定した財源確保の具体的方策と一体的に鋭意検討することとしている。

公的年金制度について、経済社会との調和を図りながら、少子高齢社会にふさわしい、持続的に安定したものとして再構築していくことが求められている。そのためには、給付と負担のバランスをとることが重要であるが、人口の高齢化により、後世代ほど負担が大きくなる状況においても後世代の負担を過

重なものとしなないためには、昨年の改正で凍結された年金保険料の早期引上げや給付の見直しだけでなく、負担の裾野を拡げること、具体的には、支え手を増やすことが重要であり、年齢や性別等にかかわらず、働く意欲のある者が働くことができるようにしていけるよう、年金制度としても改革を進めていく必要がある。

(企業年金の整備)

老後の生活費用の原資としては公的年金が基本となるものの、すべてが公的年金によりまかなわれるものではなく、就労による稼得収入、企業年金や貯蓄などと適切に組み合わせることが重要である。

このうち企業年金は公的年金を補完するものとして、個人の老後の生活費用の一部を形成するものであるが、経済情勢が厳しい昨今、代表的な企業年金である厚生年金基金の解散や適格退職年金の解約が増加している状況であり、企業倒産の際に年金資産が十分に確保されていないなどの事例も出てきている。また、今後雇用の流動化が高まると見込まれる中で、転職先でも続けられるような年金制度が求められている。

このような背景から、確定給付型の企業年金の受給権保護および確定拠出年金を導入するための確定給付企業年金法および確定拠出年金法が、第151回通常国会において成立した。

確定給付型企業年金法は、受給権の保護を図るために確定給付型の企業年金制度の整備を行うものであり、新たな企業年金について積立義務、受託者責任の明確化および情報開示等の基準を定めるとともに、厚生年金基金について国の厚生年金の代行を行わない新企業年金への移行を認めることや、適格退職年金について10年以内に新企業年金等へ移行させることなどの改革を行うものである。

一方、確定拠出年金法は、公的年金に上乘せされる年金の新たな選択肢として、加入者ごとに掛金が区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定され、転職の際の持ち運びが可能な確定拠出年金を導入するものである。運用の主体は加入者自身であるという自己責任に基づく制度であることから、企業等による加入者への運用に関する情報提供が適切に行われることが重要であるとともに、制度内容の周知が必要である。

これら2法の成立により企業年金の選択肢が揃ったことになるが、これらの中からどの制度を選択するかについては労使の間で十分な議論がなされることが重要である。また、これまで企業年金が普及していなかった中小零細企業や、自営業者等についても、これらの2制度を活用して、老後の所得保障の充実が図られることが期待される。

(高齢者就業の促進の必要性)

高齢者の所得の原資として、公的年金に次いで大きな割合を占めているのが、雇用等の稼得所得である。高齢者が経済的に自立するために、働く意欲のある高齢者が就労できるようにしていく重要性は大きいものと考えられる。

働く意欲のある高齢者の就労促進は、高齢者自身の経済的な自立のほかにも、次のような意義を持つ。

- 1) 高齢者の中には豊富な知識や経験を有する者も多く、就労を通じてこれらを社会に還元する意義は大きい。
- 2) 2010(平成22)年には労働力人口の5人に1人が60歳以上の高齢者になると予想されている中、働く意欲のある高齢者が経済社会の担い手として活躍することは、経済社会の活力の維持につながる。
- 3) 支え手が増加することになるため、社会保障において給付と負担のバランスをとることに資する。

(年齢にかかわらず働ける社会の実現にむけての検討)

高齢者の就労は大きな意義を持つものであり、団塊の世代が高齢化していく中、彼らがすぐに引退を余儀なくされるのではなく、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける社会を実現していく必要がある。

ある。

この課題は、年功賃金や定年制といった、現行の雇用慣行とかかわりあう。年功賃金における年功のウェイトが少なくなり、職務や能力に応じて賃金が支払われる要素が強まれば、定年制によって退職する必要性は少なくなることも考えられる。しかしながら、我が国の定年制は、定年によって雇用が終了する又は中断するという側面に加え、定年年齢まで高齢者の雇用機会を確保するという役割を実質的に果たしてきており、労働者が将来の生活設計をする上で重要な目安を示す制度であることから、簡単にそのあり方について結論づけられるものではない。

団塊の世代が高齢期にさしかかるのは目前であり、年齢にかかわらず働ける社会をいかに実現していくかについては、早急に国民的に議論を重ねていく必要があるといえよう。厚生労働省としても、高齢者の雇用・就業の促進という観点を含め、採用から退職までの雇用管理全般について検討し、将来の社会のあり方について、当該社会における雇用慣行のイメージやその実現に向けた条件整備のあり方を含めて幅広く意見交換を行うことを目的として、2001(平成13)年4月より国民各層を代表する者を参集し「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」を開催しているところである。

個人の希望と能力に応じて年齢にかかわらず働くことができれば、個人の生きがい形成にもつながることになる。

(65歳までの雇用の確保・再就職の促進等)

上記のように、将来的には意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働ける社会を実現していくことが必要である。しかしながら、その一歩として、高齢者が何らかの形で、少なくとも65歳まで働き続けることができるようにしていく必要がある。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律においては、60歳未満の定年の定めを禁止するとともに、継続雇用を含めた65歳までの安定した雇用の確保を努力義務としている。これに基づき厚生労働省では、事業主への啓発指導およびきめ細かな相談・援助等を実施するとともに、継続雇用定着促進助成金の支給等の助成措置を講ずることにより、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による65歳までの安定的な雇用の確保を図っている。

高齢者の雇用の確保という観点からは、継続雇用等の推進と並んで、離職した高齢者が早期に再就職できるようにすることも重要である。このため、公共職業安定所においてはきめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、高齢者の求人開拓を積極的に実施している。

さらに、雇用保険においては、60歳代前半層の雇用を促進することを目的として、高齢者雇用継続給付を支給している。この給付は、60歳時点と比較して賃金額が相当程度低下した状態で就労している高齢者に対し、原則60歳以後の賃金額の25%相当額を、65歳に達するまでの間支給するものである。

このほか、高齢者の就業機会の確保については、就業意欲や体力等の多様化に対応することが重要である。こうした多様な就業機会の確保・提供方法として、シルバー人材センターや高齢者共同就業機会創出支援事業が活用されている。

高齢化の進展の中で、今後ともこれらの施策の充実を図っていくことにより、年金への「橋渡し」がなされていくことが望まれる。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第4節 経済的自立の支援

3 障害者の自立支援

障害者の自立を考える際、心身の自立支援や年金等の充実とともに、障害者の選択の幅を拡大しつつ、働く意欲と能力を有するすべての障害者が、その適性と能力に応じ、障害のない人々とともに自然に働けるような社会の実現を図ることが、障害者の経済的安定や自己実現のために重要となっている。

従来から、雇用者の雇用を促進・確保するため、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の運用を行っているところである。また、障害者本人に対しては公共職業安定所におけるきめ細かな職業相談・職業紹介、職場定着指導の実施や地域障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーションサービスの実施を行っている。

さらに、障害者をめぐる依然として厳しい雇用失業情勢に適切に対応するとともに、障害者の社会的な自立に向けた基盤づくりとして、職業を通じた社会参加を進めていくため、障害者雇用施策の一層の充実を図る必要がある。

このため、障害者の職業を通じた社会的自立を一層充実させ、障害者の雇用の促進および安定のための積極的な施策の推進について、障害者雇用機会創出事業を展開し、事業主の障害者雇用のきっかけづくりを積極的に推進することで、一般雇用への移行を促進している。

また、知的障害者、精神障害者等他者との円滑なコミュニケーションが困難な障害者に対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)を就職先に派遣するなど、施策の充実を図っている。

さらに、厚生省と労働省が統合したメリットを最大限に生かし、雇用と福祉との連携により障害者の雇用の促進および安定のための総合的な施策を推進するため、障害者の就業、生活支援の拠点を整備し、就業面、生活面を通じた地域におけるネットワークの形成を進めるとともに、身体障害者デイサービス専業等を活用した情報機器の活用による重度障害者の就労の促進や、社会福祉施設等と連携しつつグループ就労を活用した精神障害者の就労を支援するあり方について検討を進め、就労を促進している。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第4節 経済的自立の支援

4 その他社会的な支援を必要としている人々の自立支援

(1) 母子家庭の自立支援

昨今子どものいる夫婦の離婚の増加から母子家庭が増加傾向にある。母子家庭については、その母等が就職の緊急性が高いにもかかわらず十分な職業経験を有していない場合が多く、十分な収入が確保できない例が見受けられる。

今後、福祉施策と雇用施策が連携し、母子家庭の子育て、就労等のニーズに対応できる総合的なサービスの提供体制を構築するとともに、できる限り自立を促進する仕組みを取り込むことによって、母子家庭等が安心して仕事と子育てを両立できる社会とすることが必要である。

このため、福祉事務所と公共職業安定所が連携しつつ相談体制を整備するほか、職業訓練等による就労支援、母子家庭の深刻な子育て支援に対する需要に対応した子育てサービスの充実等を図っていくこととしている。

(2) 生活保護受給者の自立支援

生活保護受給者については、近年増加しているが、被保護者の状況に応じて就労による自立を促していくことが必要である。このため福祉事務所と公共職業安定所が連携し、被保護者の状況に応じ、幅広い相談、指導を行うとともに、情報提供、職業紹介等をあわせて行っていく。

(3) ホームレスの自立支援

近年、経済情勢の厳しさを背景に、大都市を中心にいわゆるホームレスが大きな社会問題となっている。

ホームレスに対しては、生活保護制度の適切な運用といった福祉等の援護により、日常生活や社会生活を可能とすることが不可欠であるが、働く意欲と能力のある者については、就労による経済的自立を支援していくことが重要となる。

このため、生活・就労に関する一体的な相談体制を整備するとともに、働く意欲と能力のあるホームレスについて、一定期間自立支援センターに宿泊させ、日常生活に必要なサービスを提供しつつ、職業相談や公共職業訓練等を実施し、就労による自立に向けた支援を行っているところである。今後とも各施策を活用し、ホームレスの自立を促進していくこととしている。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第5節 家族・職場・地域社会等を通じた自立の支援

個人は、社会の中で1人で生きていくのではなく、「家族」や「職場」、「地域社会等」の「場」と主体的に関わることによって、自己実現を図り、充実した生活を送ることを目標として生きていくことになる。もちろん、個々人が自らの人生の中で、家族や職場、地域社会等との関わりにどのような価値を見出し、それぞれにどの程度重点を置いた人生を選択するかは、人によってさまざまである。しかしながら、今日の社会では、これまでのように家族や職場に全面的に関わるような生き方が難しくなると同時に、個人の側も必ずしも望まなくなってきたことから、個人が自己のライフスタイルに合わせて社会のさまざまな「場」と関わりを持っていけるように、「場」の創出が図られるとともに、育児負担や長時間労働等によって家庭や職場に縛られることなく、「場」ごとに活動時間を適切に配分することができるように、「場」を選択する機会が保障されることが望まれる。

「場」は、本来、個人や企業・団体など社会の構成員によるさまざまな活動の中から自然に生み出されるものであり、また、個人がそれぞれの「場」とどのように関わりを持つかは、人それぞれの生き方の問題である。このため、行政からの支援策は、「場」の選択を適切に行う機会の保障という側面と、「場」の創出を支援するという側面から、それぞれ行っていく必要がある。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第5節 家族・職場・地域社会等を通じた自立の支援

1 活動の「場」の選択を適切に行う機会の確保

個人がその活動の「場」を通じて自己実現を図るためには、個人の希望や意欲に応じて「場」を適切に選択できるようにする必要がある。そのためには、個人が自己実現の基盤となる「家族」・「職場」などの複数の「場」とのつながりを持てるようにすることが必要であり、労働時間の短縮、柔軟化、保育サービスの充実、育児・介護休業制度の充実が求められている。一方で、積極的にそれぞれの「場」とのつながりを適切に持てるよう、就業形態の多様化への対応、若年者による適正な職業選択、個人の選択に中立的な制度の構築が必要である。

(1) 複数の「場」との緩やかなつながりのために

(労働時間の短縮、柔軟化)

個人がその希望と意欲に応じてさまざまな「場」とつながるようにするためには、まず、それぞれの「場」に費やす時間の配分を個人が自由に選択できるようにする必要がある。特に労働者については、労働時間が長い場合には職業生活と家庭生活、地域生活との調和を図ることが困難となるため、総実労働時間を短縮する必要がある。

労働時間の短縮により、個人がゆとりを持って生き生きと生活することが可能となる。また、自由時間の増加により主体的に職業能力を開発したり、ボランティア活動を行ったりすることが容易になる。さらに、仕事に対するインセンティブが高まり、結果として仕事の効率が向上することなどが期待される。

労働時間の短縮にはこうした効果があるが、2000(平成12)年度の年間総実労働時間は1,854時間となっており、政府目標である年間総実労働時間1,800時間はいまだ達成されていない。このため、年間総実労働時間1,800時間の達成・定着を目指し、年次有給休暇の取得促進および所定外労働時間の削減に重点を置いて、労働時間短縮のための施策を実施しているところである。

また、個人が「職場」と一層充実した関わりを持てるようになるためには、自律的で自由度の高い働き方が広まることも重要である。こうした観点から、フレックスタイム制、裁量労働制の適正な運用が望まれるところであり、厚生労働省としても、今後とも裁量労働制等に関する制度の普及、促進を行っていく。

(子育て支援の充実)

第1章第3節においては、家庭において家事、育児等の大部分を女性が担っており、男性についても一層の参画が求められること、また、就労等により自立を志向する女性にとっては、家事等の負担が大きな障害となっている現状をみた。このような状況に的確に対応した保育サービス等の充実が求められているが、同時にこれらのサービスについては、子どもにとっての幸せを第一に考えて実施していかなければならない。さらに、世帯の小規模化が進んだことにより家庭内における育児負担はますます大きくなっており、これが近年増加している児童虐待の一因になっているのではないかと指摘もある。このため、家族のみならず社会全体で次代を担う子どもを育てていくという観点から、保育サービスをはじめ地域における子育て支援の一層の充実が必要となっている。

地域における就学前の保育サービスとしては、認可保育所のほか、事業所内保育施設、ベビーホテルなど認可外を含め、さまざまな形態の施設サービスや、家庭的保育(いわゆる保育ママ)やファミリー・サポート・センター、ベビー・シッターのように施設を必要としないものまで多様なサービスが提供されている。中でも認可保育所については、就学前児童の約25%に当たる約179万人の児童が利用しており、保育サービスの中核を担っている。この認可保育所については、1)入所を希望しながら入所できない待機児童の解消、2)延長保育等利用者のニーズに合った多様な保育サービスの充実、が大きな課題となっている。

待機児童の解消については、エンゼルプラン(1995(平成7)～1999(平成11)年度)、新エンゼルプラン(2000～2004(平成16)年度)の推進により児童の受入れ増に取り組んできたが、女性の社会進出や保育サービスの利用意識の高まり等を背景に定員の増加を上回る早さで入所希望者が増加しており、現在まで解消するに至っていない。このため、男女共同参画会議での決定に基づいて、本年7月に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」においては、待機児童を解消するための強力な取組みを進めることとし、待機児童の多い都市を中心に受入れ拡大を図ることとされた。なお、2000年3月には、受入れ拡大を進めていく上で、保育所をより設置しやすくする観点から、これまで地方自治体又は社会福祉法人に限定されてきた設置主体および公設保育所の委託先の制限を撤廃し、株式会社等においても保育所の設置又は経営の受託を可能にするとともに、2001(平成13)年3月には、都市部における保育所の面積要件等について規制緩和が行われたところである。

多様な保育サービスの提供については、延長保育や一時保育、休日保育の実施や、病児・病後児の受入れ、入所時期の弾力化など柔軟な保育サービスが求められている。認可保育所の約6割を占める公営保育所については、民営保育所と比べて、受入れ児童数が少なく定員充足率が低い、延長保育の実施率が低いなど、民営保育所と比較して取組みが大きく遅れ、また特に東京都23区や大阪市など大都市部では、人員配置が手厚く高コスト構造であるというのが実態である。「仕事と子育ての両立支援策の方針について」においても、多様なサービスの提供を進めていく上で、民間の能力を一層活用していくことが重要であるとの認識の下、公設民営方式の一層の普及を進めていくことが必要とされている。また、多様かつ柔軟な保育サービスの量的拡充を進めていく上で、各事業者によるサービスの質の向上のための取組みを推進するためには、公正な第三者による保育サービスの評価が行われ、その結果が利用者に適切に公開されることが重要であることから、現在具体的な評価基準について検討を行っているところであり、来年度以降、順次実施に移していくこととしている。

また、認可外保育施設については、今なお設備や人員の配置面で問題のある施設が多く存在している。認可外保育施設は増加傾向にあり、その背景には、認可保育所が利用者の需要に切れ切れていないことがあることから、上述のとおり、今後、認可保育所におけるサービスの質量両面からの取組みを一層促進していくことが必要となっている。また、サービスの質にばらつきがある認可外施設に対する取組みとしては、都道府県等が効果的な指導を行うための指導監督指針を定め、指導監督の強化を図るとともに、その指導結果の地域住民への情報提供を進めている。また、設置主体の制限撤廃等の規制緩和を行い、認可保育所への移行を支援しているところである。

また、ファミリー・サポート・センターは、育児の援助を行いたい者と援助を受けたい者からなる会員組織であり、地域において育児の相互援助を行っている。2001年度から幅広い保育需要に対応するため、新たに自営業者や家庭の主婦も育児の援助を受けられるように対象を拡大するとともに、保育需要が特に高い大都市部において重点的に設置を促進しているところである。

公立小中学校の余裕教室を保育園分園として活用する取組み

都市部を中心に保育所入所待機児童の問題がある一方で、少子化時代の到来により、児童数が減少し、学校で使用しない普通教室(余裕教室)が出てきた。余裕教室は、子ども達の学習や遊びの場、地域住民が活動する場、地域住民の芸術・文化の展示場など、さまざまな活用がなされており、近年においては、保育所入所待機児童の解消策の一つとして、余裕教室が活用されはじめている。

東京都世川谷区おともだち保育園分園は全国で初めての余裕教室を活用した分園として、2000年6月からスタートした。分園の中心となるおともだち保育園は1999年6月に開設されており、0～5歳児対象で80名の定員である。分園では待機児童数の多い1、2歳児を対象として、定員は1歳児15名、2歳児14名の計29名である。

施設はもともと中学校の教室ということもあり、普通教室3室を改修した乳児室、保育室、事務室、調理室は約280㎡と十分な広さで、その空間の中で子ども達はのびのびと遊び、近くには公園もあり環境にも恵まれている。また、分園で行われる行事に、ボランティアの中学生が参加するなど、歳のはなれた子ども達の交流の場にもなっている。

都市部における認可保育所の新設は、用地取得が困難であることなどの問題があり、なかなか進んでいない。世田谷区では1995(平成7)年から認可保育所の定員枠を拡大する一方、認可外保育施設の活用などさまざまな施策を講じてきている。

(仕事と家庭の両立のための雇用環境の整備)

職業生活と家庭生活との両立を考える際、特に負担が大きい育児や介護を仕事とどう両立するかが問題となっており、家庭と社会とがバランスをとれる望ましい関係を築いていけるよう、育児、介護に対する支援が必要となる。

仕事と子育て等との両立支援対策としては、仕事を継続しながら、育児・介護休業、勤務時間短縮等の措置を通じて、子育て等のための時間をいかに確保するかが重要であり、このため育児・介護休業法に基づく制度の充実を図っているところである。

今後とも、育児や介護を行うすべての期間に対して支援をしていくことが重要であり、待遇面や仕事の内容は正社員と同じで勤務形態が短い、短時間正社員の制度について制度導入を支援するなどを通じて、仕事と子育て等との両立がしやすい多様な雇用形態や処遇、弾力的な労働時間制などに積極的に取り組む必要がある。

また、配偶者が出産した男性の育児休業取得率は、「女性雇用管理基本調査」(2000年)によると0.42%と非常に少ない。今後、男女の垣根を越え、男性も育児を行う時間が十分取れるよう、男性も育児休業を取得しやすい環境づくりを積極的に進めていく必要がある。

(2) それぞれの「場」との適切なつながりのために

(就業形態の多様化等への対応)

第1章第3節でみたとおり、就業形態は多様化してきているが、こうした動きは、個人の多様な価値観に応じて、職場との「つながり」を自由に選択することを可能とする。このため、パートタイム労働、派遣労働といった非正社員の就業環境を整備するとともに、情報化の進展により近年増加しているテレワークの環境整備を行うことがますます重要である。

パートタイム労働については、家庭との調和を図れる働き方として積極的に選択している人も多く、また、雇用者全体の2割を占め、基幹的・恒常的な労働力として役割を担いつつあることから、今後とも、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、雇用管理の改善等を行うことが必要である。また、雇用保険の適用をはじめとする雇用保険制度のあり方について、労働法制の見直しの状況等を踏まえ検討するとともに、医療・年金保険の適用のあり方について検討を進めていく。

派遣労働については、多様な選択肢の確保の観点から、適用対象業務の拡大や、紹介予定派遣制度の導入など、制度の拡充に努めているところである。派遣労働制度については、その見直しに向けた総合的な実態調査の結果を踏まえ、派遣期間の延長や適用対象業務の拡大等の弾力化を含む制度全体のあり方について所要の検討を行うこととしている。また第3章第4節で掲げたように派遣労働者の職業能力開発を支援していく。さらに、パートタイム労働と同様、雇用保険制度のあり方について、労働法制の見直しの状況等を踏まえ検討し、また社会保険については適用の実態等を把握の上、運用面の改善も含め、必要な対応について検討することにより、派遣労働者が、安心して働ける環境整備を進めていく必要がある。また、有期雇用については、弾力化の必要性や効果等を把握した上で見直しに取り組んでいくことが必要である。

情報化の進展により、情報機器を使用して、自宅等で自分のペースで柔軟に働く者が増加している。今後ともこの働き方は増加するものと考えられるが、新しい働き方でもあり、企業等に雇用されている在宅勤務者に対しては就業条件の確保、向上を目指し、新しい働き方に対応した労働時間の管理のあり方、評価のあり方等について検討し、条件整備を図っていく必要がある。また、雇用形態に当てはまらない在宅就業者についても、市場や就業条件を整備していく必要がある。

また、高齢者の多様な就業の場の一つとしてシルバー人材センターが活用されており、地域の中で高齢者が生きがいを持って働くことを推進してきたところであるが、高齢者の就業に対するニーズが多様化している中で、今後とも重要な役割を果たすことが期待され、高齢者がこれまで蓄積したノウハウを有効に活用できるよう、幅広く就業機会の確保・提供を図っていく必要がある。

(若年者による適正な職業選択の支援)

個人が「職場」との適切なつながりを持ち、生きがいを持って就労するためには、入職時等において情報提供等を通じて適正な職業選択が可能となるようにする必要がある。特に若年者については、第1章第3節でみたとおり職業意識が変化しており、いわゆる「フリーター」が増加している状況にある。フリーターの中には、自分のやりたいことが分かっていない者も見受けられ、若年者を中心に職業の具体的なイメージがつかめず、職業意識の乏しい者が多い。

若年者が職場を通じて自立を図るためには、個人の適性にあった職場を選択し、将来にわたる職業生活を適切に設計していけるよう、在学中の早い段階から職業意識の形成を促す等の支援を行っていくことが重要となる。

行政としても、大学・高校等の各段階において在学中に職業体験を行ういわゆるインターンシップの推進・普及を図るとともに、キャリア形成を支援する「私のしごと館」において実際に職業に関するさまざまな体験機会を提供する等、種々の適正な職業選択の支援を行っていく。また、新たに職業に就こうとする時など、適切に就職先を選択できるよう求人情報の提供等を積極的に行っていく。

さらに、大学(学部)卒業者のうち、無業者や一時的な仕事に就いた者の数は増加しているとともに、大卒者の入職して3年以内の離職率は高い水準で推移している。今後とも大卒者に対しても適切な職業相談や職業紹介などを行い、就職支援を積極的に行っていくことが重要である。

(個人の選択に中立的な制度の構築)

これまでの我が国の社会の仕組みは、個人単位の制度に世帯単位の考え方を組み入れて制度を設計し、自らの収入のない専業主婦も必要な保障を受けられるよう配慮が加えられたものとなっている。しかし、第1章第3節でみてきたように、単身世帯の増加など世帯構造の多様化が進むとともに、女性の職場進出により共働き夫婦が増加した今日では、これまでの仕組みの中には就労等個人の選択に中立的に機能していない面があることが指摘されており、個人の多様な生き方を尊重するという観点から、個人の選択に中立的な制度とすることが求められている。

年金制度を例にあげれば、サラリーマン等の被扶養配偶者については、保険料納付が不要な「第3号被保険者」として位置づけられ、夫の加入する被用者年金制度全体で支える制度とされているが、この第3号被保険者としての取扱いを受けられる収入の前後で就労調整が行われていることなどにより、女性の就労に抑制的に働いていると指摘されている。サラリーマン等の被扶養配偶者については、医療保険制度や介護保険制度においても同様に、個人としての保険料負担を求められない制度となっている。また、配偶者の死亡時に支給される遺族年金についても、夫婦全体の収入が同じであれば、共働きの方が片働きの場合に比べて不利な扱いとなることも指摘されている。しかし一方では、このような配慮がなされない場合、専業主婦という収入を持たない個人が保険料を負担することとなり、収入に応じて負担するという社会保障制度の基本的な考え方になじまないという意見や、賃金が低い等現実の女性の就労実態を踏まえた慎重な検討が必要であるとの指摘もある。

しかしながら、今後給付と負担の増加が避けられない社会保障制度のあり方として、個人の選択により中立的な制度を構築することが、経済社会の活力を高める観点からも、増加する負担の支え手を増やす観点からも必要となっている。社会保障制度の見直しに際しては、社会のセーフティネットとしての役割を果たしうるものであることを前提としつつ、就労等個人のライフスタイルの選択により中立的な制度となるよう、十分に検討することが必要である。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

第3章 個人の自立を支援する厚生労働行政

第5節 家族・職場・地域社会等を通じた自立の支援

2 活動の「場」を創出するための基礎整備

個人が希望する活動の「場」を選択できるためには、社会全体でさまざまな活動の「場」を創出し、個人に選択肢を提供することが重要である。このため、新しい社会参加としてのボランティア、非営利活動団体(Nonprofit Organization;NPO)への支援、高齢者による世代間交流の促進、情報通信技術(Information Technology;IT)革命による新たな「場」の創出の支援などが重要となる。

(ボランティア、NPOへの支援)

余暇時間が増加し、会社への強い帰属意識が薄れつつある中で、職場以外に多様な人間関係を築くため、自らの関心に応じて地域社会に参加し、新たな人とのつながりを求める志向が高まっている。特に、地域社会へのさまざまな貢献につながるボランティア活動に対する個人の関心も高い水準にあり、行政としても、生活に有用なサービスを供給するための方法として、その促進を図る意義が高まっている。

ボランティア活動に関心があっても参加に結びつかない要因としては、時間的余裕がないこと、情報が足りないこと、仲間がいないなどきっかけがないことが大きな理由となっており、特に参加が難しくなっている勤労世代を中心に、1)ボランティア活動と勤務時間の調整が図られるような職場環境の整備、2)勤労者のボランティア活動に関する情報提供の充実等に取り組む必要がある。このため、厚生労働省としては、ボランティア休暇制度の普及などに取り組むとともに、勤労者のボランティア活動参加を促進するための勤労者マルチライフ支援事業については、ボランティア活動の分野についての勤労者の幅広いニーズに応えるとともに、特に社会福祉の分野については、福祉ボランティアのネットワークの中核である社会福祉協議会等との連携を強化し、情報提供や参加のためのきっかけづくりに取り組んでいくこととしている。

また、NPOについては、個人ボランティアの組織化や、継続的な活動を通じたノウハウの蓄積等により、ボランティア活動が広がる上で大きな役割を果たすことが期待される。我が国のNPOについては、総じて規模が小さく、人的、経済的基盤が弱いという特徴があり、今後NPO活動が広がっていくためには、人材や資金面など活動基盤の整備が求められる。特に福祉・介護分野で活動するNPOについては、民間ボランティア活動のみならず在宅福祉を中心とした公的サービスの担い手としても期待されているところである。今後、その支援方策について検討を進めていく必要がある。

(高齢者による世代間交流の促進)

高齢者と若い世代とのいわゆる世代間交流は、高齢者の生きがい対策、児童生徒等のボランティア体験、伝統行事の保存等の観点から、主として市町村において行われてきたが、一層その推進が重要となる。高齢者が人生経験の中で培った知識や経験、技能等が若い世代に伝達され、評価されることとなれば、世代による価値観の相違を乗り越えて、高齢者に対する尊敬の気持ちにつながり、ひいては、世代間の助け合いといった意義を改めて強調するまでもなく、社会保障制度を持続可能なものとしていくための社会連帯の意識を醸成することにもつながる期待ができる。このため、高齢者と若い世代との間に、出代を超えた交流の場を設けていくことの重要性が高まっており、福祉行政と教育行政の連携確保など世代間交流を促進するための基盤整備に努めていくことが大切である。

一方、就労面からの高齢者の若年者との関わりをみると、製造業等に携わっていた高齢者の有する高度な技能が若年者に伝承されていくよう、高度熟練技能者を選定し、その協力を得て、高度な熟練技能の内容、技能習得のプロセス等の情報を収集し、広く提供するとともに、高度熟練技能者による実技指導等の場を確保する体制づくりを進めていくことが重要である。

(IT革命の進展)

ITの急速な進展を背景に、新しい人と人との交流手段としてインターネット、携帯電話等の情報通信の利用が広がるとともに、第1章第3節でみたように、情報通信技術はこれまで社会参加の機会が比較的少なかった高齢者や障害者の自立や社会参加の幅を広げる手段として期待される。

その一方で、情報通信に対するアクセス機会の不平等により、情報格差(デジタル・ディバイド)も拡大する可能性がある。高齢者・障害者については、高齢や障害といった要因が情報格差の原因となりやすい上、こうした交流手段を利用できず情報活用能力(情報リテラシー)に乏しいといった問題もあることから、高齢者・障害者に対し情報通信の利用機会を拡大するとともに、情報活用能力を高めるための人的支援等必要な援助を行っていくことが重要な課題となっている。

このため厚生労働省としては、関係各省庁と連携しつつ、高齢者・障害者が使いやすい情報通信機器の開発に向けた取組みを進めるとともに、高齢者・障害者に対する「情報バリアフリー」環境を実現するための人的支援のあり方、非営利活動への支援策等について検討を行っている。また、障害者が容易に利用できる情報機器を障害者関係施設に配置し、在宅障害者も含めた情報バリアフリーの促進を図っているところであり、これらの取組みを通じて、年齢、身体的な条件等に起因する情報通信の利用機会の確保および活用能力の格差是正に向けて引き続き取り組んでいくこととしている。

第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政 おわりに

以上、個人が生涯にわたり尊厳をもって充実した人生を送れるようにするために、そして、社会の活性化のために求められる支援のあり方について考察してきたところであり、21世紀最初の年における、初めての厚生労働白書の内容として、時宜に適したものと考えている。以下、要点を概観してみることとする。

多くの場合、個人は、家族や職場といった何らかの「場」とつながりを持ちながら生活しており、こうしたつながりの中で、個人が個性を発揮し生き活きと活動することは、個人の幸せはもちろん、社会の活性化にもつながることになる。現実には、家族や職場といった一つの「場」に埋没し、個性を発揮できずにいた個人がこれまで少なからず存在していたものとみられるが、昨今は、自己の価値観と責任に応じ、複数の「場」に関わろうとする個人が増えてきているのではないかと考えられる。

また、「場」を通じて個性を発揮できるようにするためには、これを支える基盤として、心身ともに健康で生活すること、経済的に自立することが重要である。しかしながら、国民の健康に対する不安は大きく、また、景気の低迷など経済的自立には厳しい局面が到来している。

以上を踏まえつつ個人の自立支援のあり方について考えてみると、心身の健康に関しては、うつ病などの心の問題が深刻になっており、その予防や対応のための研究を推進していくとともに、早期に発見して適切な支援を行っていくことが重要である。また、障害のある人の生活の質の向上を図るためには機能障害を原因とする能力障害や社会的不利をいかに除去又は軽減するかが重要であり、そのためにはIT技術の活用や、より実用的な福祉用具の開発・普及を進めていくことが望まれる。

経済的自立に関しては、最近の経済社会情勢が厳しさを増している中、雇用創出が重要となっており、労働力需要面、労働力供給面、労働力需給調整面の三方向からの政策のベストミックスが必要である。また、高齢者の就労の持つ大きな意義にかんがみ、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける社会を実現していく必要がある。

「場」を通じて個性を発揮することに関しては、多くの女性にとって仕事と家庭との両立が負担になっており、子育ての時期に就業を中断する傾向があるため、保育サービスの充実や両立のための雇用環境の一層の整備が求められる。また、若年者の中には大学卒を含め就業意識が希薄な者もいるものとみられ、彼らが社会の中で能力を発揮できるようにするため、就職支援を積極的に行うことが望まれる。

厚生労働省としては、これらに関する施策の充実等を通じて、自己の能力を最大限に発揮し、個性を活かして生きていこうとする個人を、生涯にわたり支援していきたいと考えている。
