

# 第2章

## 高齢者が生きがいを持ち 安心して暮らせる社会づくりの推進

### 第1節

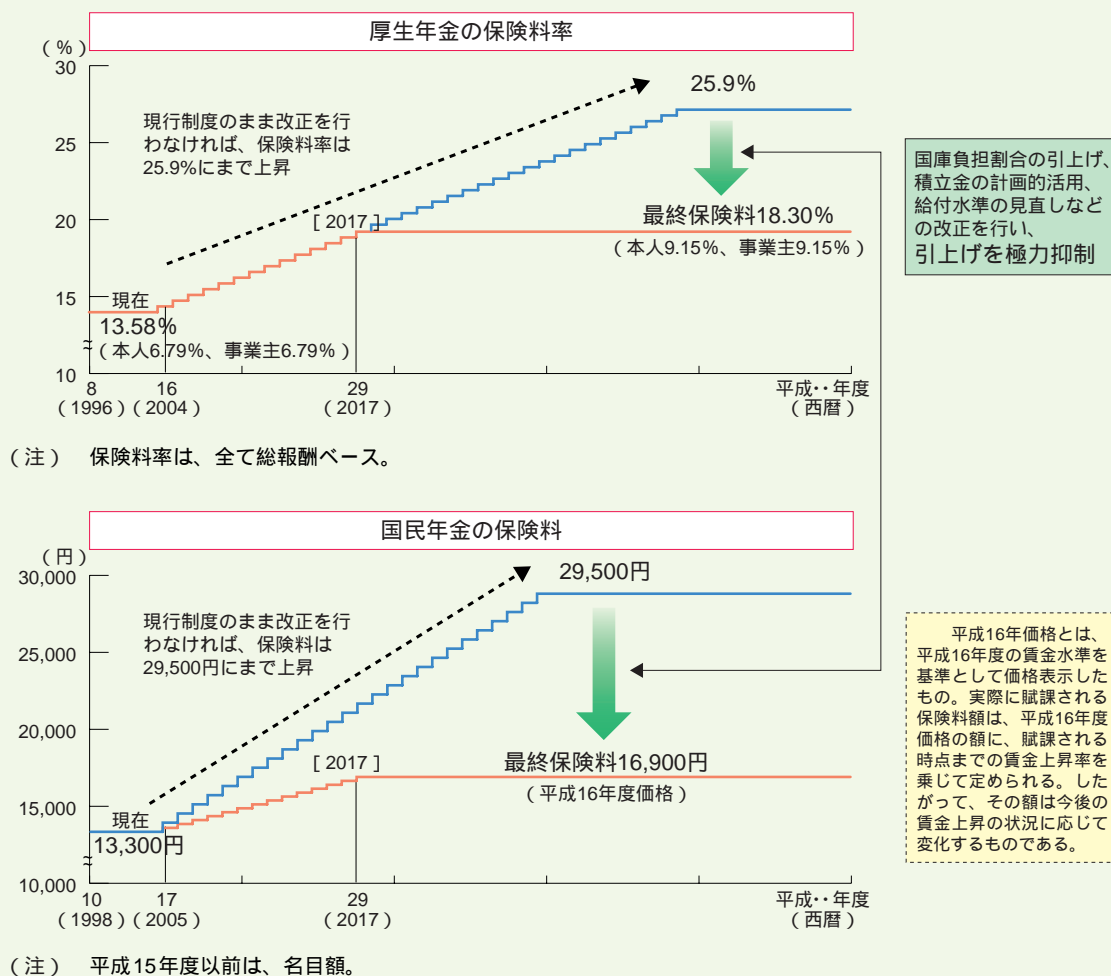
#### 長期的に安定した信頼される年金制度の構築

##### 1 平成16年改正の概要

急速な少子高齢化の進行が予想されている中で、公的年金については、将来の現役世代の負担が過重なものとならないようにするとともに、今後とも高齢期の生活を支える重要な役割を果たしていくことのできる制度とする必要がある。

2004（平成16）年の改正前においては、仮に、保険料の引上げだけで改正前の制度

図表2-1-1 将来の保険料水準



を続けていたとすれば、厚生年金保険料率は13.58%から25.9%へ、国民年金保険料は13,300円から29,500円（2004年度価格）まで引き上げなければならず、一方、給付の見直しだけで制度を続けていたとすれば、高齢者が既にもらっている年金と今後もらう年金を、一度に3～4割も抑制しなければならない状況にあった。このため、今回の改正は、

保険料水準固定方式の導入

保険料水準は、2017（平成29）年までに厚生年金は18.3%、国民年金は16,900円（2004年度価格）に段階的に引き上げた上で固定。

給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入（コラム参照）

基礎年金国庫負担割合の引上げ（後述（第1節4））

積立金の活用

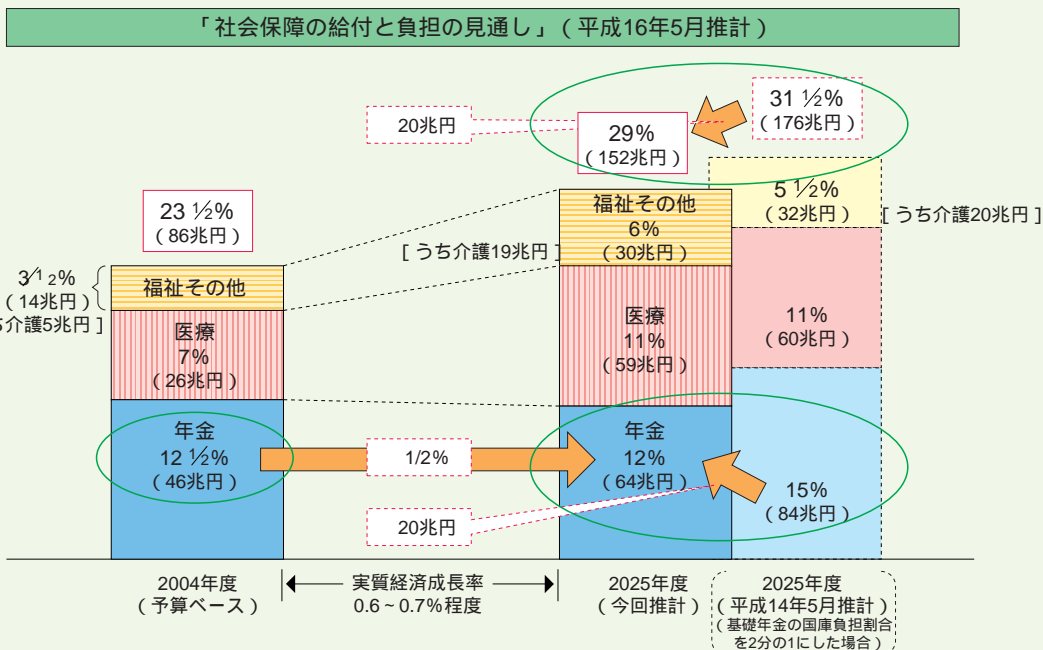
年金の財政運営方式として、賦課方式を基本としつつ、おおむね100年間で財政均衡を図ることとし、積立金は、その財政均衡期間の終了時に支払準備金程度（給付費の約1年分程度）を保有。

という4つの柱を組み合わせることによって、将来の保険料の際限ない上昇という不安を払拭しつつ、社会経済と調和した持続可能な制度の構築を図ったものである。今回の改正の結果、マクロで見た年金給付費の経済に占める規模は、おおむね横ばいになると見込まれている。

◀ 図表2-1-1

◀ 図表2-1-2

図表2-1-2 社会保障の給付の見通し



(注) %表示は国民所得比、( )内は実額

## 2 平成16年改正の円滑な実施

改正法は2004（平成16）年10月から順次実施に移されており、2005（平成17）年4月には、多くの改正事項が実施された。

### （1）厚生年金関係

厚生年金保険料の引上げ（2004年10月実施）

13.58%（労使折半） 13.934%

次世代育成支援の拡充（2005年4月実施）

- ・ 育児休業等期間中の保険料免除制度の対象拡大 子が1歳未満 3歳未満
- ・ 実際の報酬の低下に応じた保険料負担とするための育児休業等終了時における標準報酬改定措置の導入。
- ・ 子が3歳までの間、標準報酬が低下した場合において、保険料は低下した報酬に応じて徴収するが、年金額の算定上は子が生まれる前の標準報酬で保険料を納めたとみなす措置の導入。

60歳台前半の在職老齢年金制度の改善（2005年4月実施）

60歳台前半の方が厚生年金の被保険者となった場合に老齢厚生年金を一律2割支給停止する仕組みを廃止。

### （2）国民年金関係（2005年4月実施）

- ・ 国民年金保険料の引上げ 13,300円 13,580円
- ・ 若年者に対する保険料納付猶予制度の創設

20歳台の若年者を対象に、所得の高い世帯主と同居している場合であっても、保険料の納付猶予（10年以内に追納可）を受けられる制度を創設。

- ・ 第3号被保険者の特例届出の実施

第3号被保険者の届出を忘れた方について、届出の2年前以前の期間についても第3号被保険者期間として取り扱う特例的な届出ができることとする。

### （3）企業年金関係

確定拠出年金の拠出限度額の引上げ（2004年10月実施）

- ・ 企業型……他の企業年金がない場合： 月額 3.6万円 4.6万円  
他の企業年金がある場合： 月額 1.8万円 2.3万円
- ・ 個人型……企業年金がない場合： 月額 1.5万円 1.8万円

自営業者等を対象とする個人型年金は、現行の月額6.8万円を維持。

厚生年金基金の免除保険料率の凍結解除（2005年4月実施）

平成12年改正の免除保険料率の凍結を解除し、直近の平均寿命、厚生年金本体の予定利率の見通しに基づいて見直し。

厚生年金基金の解散の特例措置（2005年4月実施）

解散時の最低責任準備金の分割納付、納付額の特例という2つの特例措置を実施（3年の時限措置）。

### 3 特定障害者に対する特別障害給付金の支給について

国民年金制度の発展過程において生じた特別な事情にかんがみ、障害基礎年金等を支給していない障害者に対する特別な福祉的措置を講じる観点から、特別障害給付金を支給することを定める法律案が議員立法によって国会に提出され、2004（平成16）年12月に可決・成立し、2005（平成17）年4月より施行されている。

対象者は、1991（平成3）年3月31日以前に学生であった人、1986（昭和61）年3月31日以前にサラリーマンの被扶養配偶者であった人、のうち、国民年金に任意加入していなかった期間中に初めて受診した傷病により、障害基礎年金の1・2級相当の障害の状態にあり、障害基礎年金等を受けていない方である。支給額は、障害等級1級が月額5万円、2級が月額4万円となっており、財源は全額国庫負担とし、所得制限等が行われる。

### 4 基礎年金国庫負担割合の引上げの着実な実施

平成16年改正においては、法律の本則上で、基礎年金の国庫負担割合を3分の1から2分の1に引き上げるとともに、同法の附則において、2004（平成16）年度から年金課税の見直しによる増収分を財源として国庫負担割合の引上げに着手し、2005（平成17）年度及び2006（平成18）年度に適切な水準へ引き上げた上で、2分の1に引き上げる特定年度については、2007（平成19）年度を目途に所要の安定した財源を確保する税制の抜本的な改革を行った上で、2009（平成21）年度までのいずれかの年度を定めるものとするとして、引上げの道筋が法律上に明記された。

2005年度においては、定率減税を2006年1月から2分の1に縮減し、これによる国の増収分のうち約1,100億円を基礎年金の国庫負担額に加算することとした。このための「国の補助金等の整理及び合理化等に伴う国民健康保険法等の一部を改正する法律案」は第162回国会で審議され、2005年3月31日に可決・成立したところである。2006年度以降においても、経済社会動向などを見極めながら、安定した財源を確保しつつ

国庫負担割合の引上げの着実な実施を図る必要がある。

## 5 社会保険庁の改革

社会保険庁については、事業運営に関する様々な指摘がなされるとともに、不祥事案も生じており、国民の信頼を回復するためには、業務・組織両面にわたる改革を着実に進める必要がある。

このため、2004（平成16）年7月に民間から社会保険庁長官を迎えるとともに、多数の民間スタッフの参画も得て、民間の発想や感覚を大胆に導入した改革の取組みを進めることとし、2004年11月には、国民サービスの向上、予算執行の無駄の排除、個人情報保護の徹底、保険料徴収の徹底など、80項目にわたる業務改革メニューを掲げた「緊急対応プログラム」を策定し、業務改革を進めている。

具体的には、

年金相談の混雑緩和や利便性の向上のため、2004年12月より毎週月曜日に年金相談時間の延長を図るとともに、2005（平成17）年1月から休日の年金相談（4月より毎月1回第2土曜日に実施）を開始し、

社会保険庁の物品等の調達については、会計法上、随意契約ができる場合であっても、競争入札又は企画競争に付すことを原則とするとともに、2004年10月より調達案件の厳格な審査を行うための調達委員会を設置し、経費の徹底した削減・合理化を図るほか、

国民年金の保険料徴収については、収納率向上に向けて、各社会保険事務所毎に具体的な行動計画を策定するとともに、2004年10月より市町村から提供されることとなった所得情報を活用した強制徴収の実施、コンビニ・インターネットバンキングによる保険料を納めやすい環境づくりなどの新たな対策に着手することをはじめ、

各般にわたる業務改革を逐次、実行に移している。

また、社会保険庁の組織の在り方については、内閣官房長官が主宰する「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」において、現行の社会保険庁の組織の存続を前提とせず、国民の信頼を回復するためにはどのような組織とすべきかという観点を重視しつつ、あらゆる議論を例外としない幅広い議論が行われたところであり、2005年5月、最終取りまとめが行われ、新たな組織の在り方が示された。

具体的には、公的年金制度の運営と政管健保の運営を分離することとし、

政管健保の運営については、国から切り離し、全国単位の公法人を設立する  
公的年金については、保険料収納率の向上という最重要課題に対応し、国の責

任の下に、確実な保険料の収納と給付を確保するため、運営組織を国の機関として位置づけた上で、

- ・国民の意向を反映しつつ、組織の統制を確保するため、意思決定機能を担う「年金運営会議（仮称）」や「特別監査官（仮称）」に外部専門家を登用し、
- ・事業運営の効率化等を実現するため、民間企業への外部委託の徹底等による大幅な人員の削減、民間企業的な人事・処遇の導入、地方組織の抜本改革等の組織の構造改革を進める

など、新しい組織の姿が示された。

今後、この最終取りまとめを受けて、厚生労働大臣が主宰する「社会保険新組織の実現に向けた有識者会議」において、改革のより具体的な内容等について検討を行うとともに、次期通常国会には関連法案を提出するなど、組織改革の着実な実行を図ることとしている。

## 6 国際化への対応

国際的な人的交流の活発化に伴い、海外で就労・生活する日本人や日本国内に移住する外国人が増加する傾向にある。このため、日本から海外に一時的に派遣される被用者等について、日本と諸外国の年金制度等に二重に加入し、保険料を二重に負担するという二重加入の問題や、諸外国の年金制度へ加入しても加入期間が短いために老齢給付に結び付かないという問題が生じている。これらの問題を解決するため、一時的に海外に派遣される被用者等については、派遣先国の年金制度等への加入を免除し日本の厚生年金保険等のみ加入すればよいこととし、また、加入期間が短く給付に結び付かない問題については、諸外国との間で加入期間を相互に通算し年金受給権を確立する等を目的とした、2国間の社会保障協定締結の促進を図る必要がある。

我が国においては、ドイツについては2000（平成12）年2月、イギリスについては2001（平成13）年2月、さらに韓国については2005（平成17）年4月から、それぞれ協定を実施しており、また、アメリカについては2005年10月からの実施を目指して作業中である。

2005年2月には、フランス及びベルギーとの間でも協定の署名に至り、第162回通常国会において承認を得たところである。また、協定を実施するために必要な厚生年金保険法等の特例を定めた実施特例法についても6月に公布された。

さらに、カナダ及びオーストラリアとの間で、現在協定締結のための政府間交渉を行っており、また、オランダとの間で、政府間交渉の開始に向けた情報・意見交換会を行っているほか、いくつかの国から協定締結に向けた交渉を我が国との間で開始し

たい旨の申入れがされているところである。今後とも、諸外国との間で協定の締結に向けた取組みを積極的に進め、国際化時代に対応していくこととしている。

## 7 今後の課題

平成16年改正法の改正事項は、2008（平成20）年4月までに順次施行されていくこととなっており、今後も確実かつ円滑に実施していく必要がある。

また、年金制度が当面する今後の主な課題としては、以下のようなものがある。

### （1）短時間労働者への厚生年金の適用の拡大

短時間労働者への厚生年金の適用の在り方については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実させる観点等から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響等に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、改正法の施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとしている。

### （2）公的年金一元化を含む社会保障制度の一体的見直し

平成16年改正により、年金制度自体は持続可能な制度に見直すことができたが、今後の産業構造、雇用構造の動向に十分対応できるのか、また年金の一元化を目指すわけではないのかとの議論もある。さらに、少子高齢化が進行する中で、年金制度のみならず医療、介護などを含めた社会保障制度全体について、税や保険料等の負担と給付の在り方を含め、一体的な見直しを行うこととしている。また、これとの整合性を図りつつ、公的年金制度について必要な見直しを行うこととしており、その見直しを行うに当たっては、公的年金制度の一元化を展望し、体系の在り方について検討を行うこととしている。政府においては、2004（平成16）年7月から、内閣官房長官が主宰する「社会保障の在り方に関する懇談会」を開催し、公的年金の一元化も含めた社会保障全般の一体的見直しについて幅広い議論を行っている。一方、国会においては、2005（平成17）年4月1日「年金をはじめとする社会保障制度改革に関する決議」が行われ、「年金制度をはじめとする社会保障制度改革に関する両院合同会議」が設置され、議論が行われているところである。

コラム

マクロ経済スライドとは？

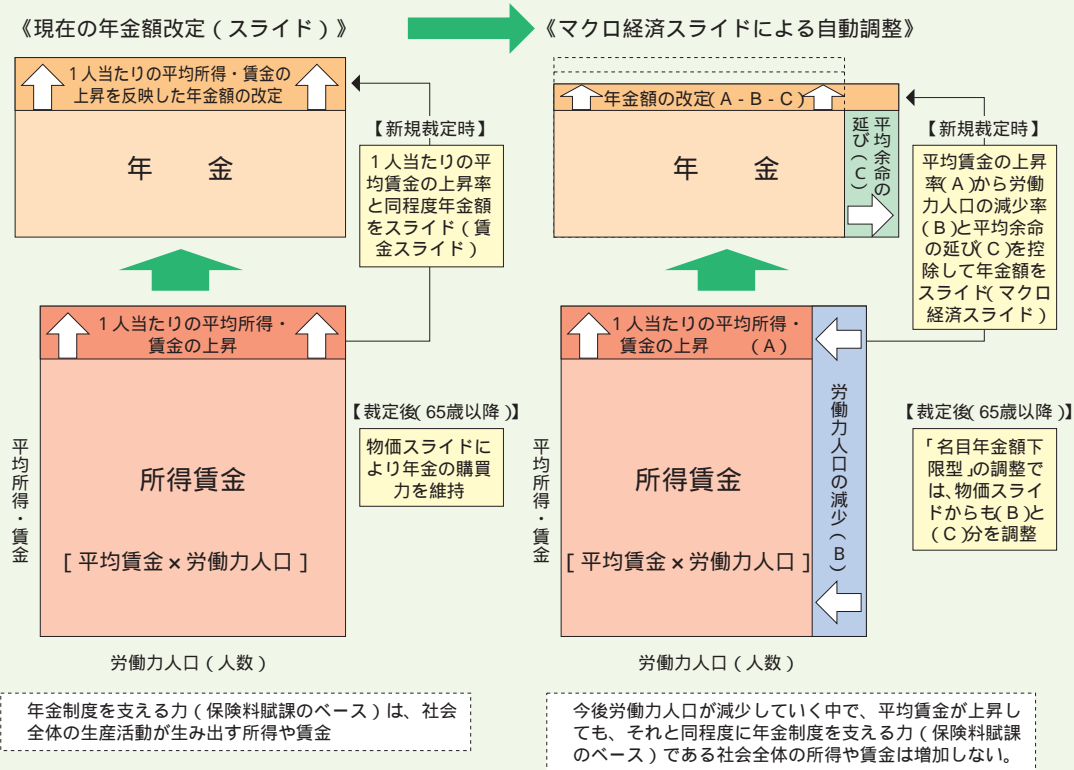
通常の場合、年金を初めて受給する場合（65歳時点）には、1人当たり手取り賃金の伸びを反映して年金額が裁定され、受給後は、物価の伸びで改定されるが、固定した保険料負担の範囲内でバランスが取れるようになるまでは、年金額の計算に当たって賃金や物価の伸びをそのまま使うのではなく、年金額の伸びを自動的に調整する仕組みを導入する。

この年金額の調整を行う期間においては、年金制度を支える力を表す被保険者数の減少率や平均余命の伸び等を勘案した一定率を年金額の改定に反映させ、改定率を1人当たり手取り賃金や物価の伸びよりも抑制することとする。（この仕組みを「マクロ経済スライド」という。）

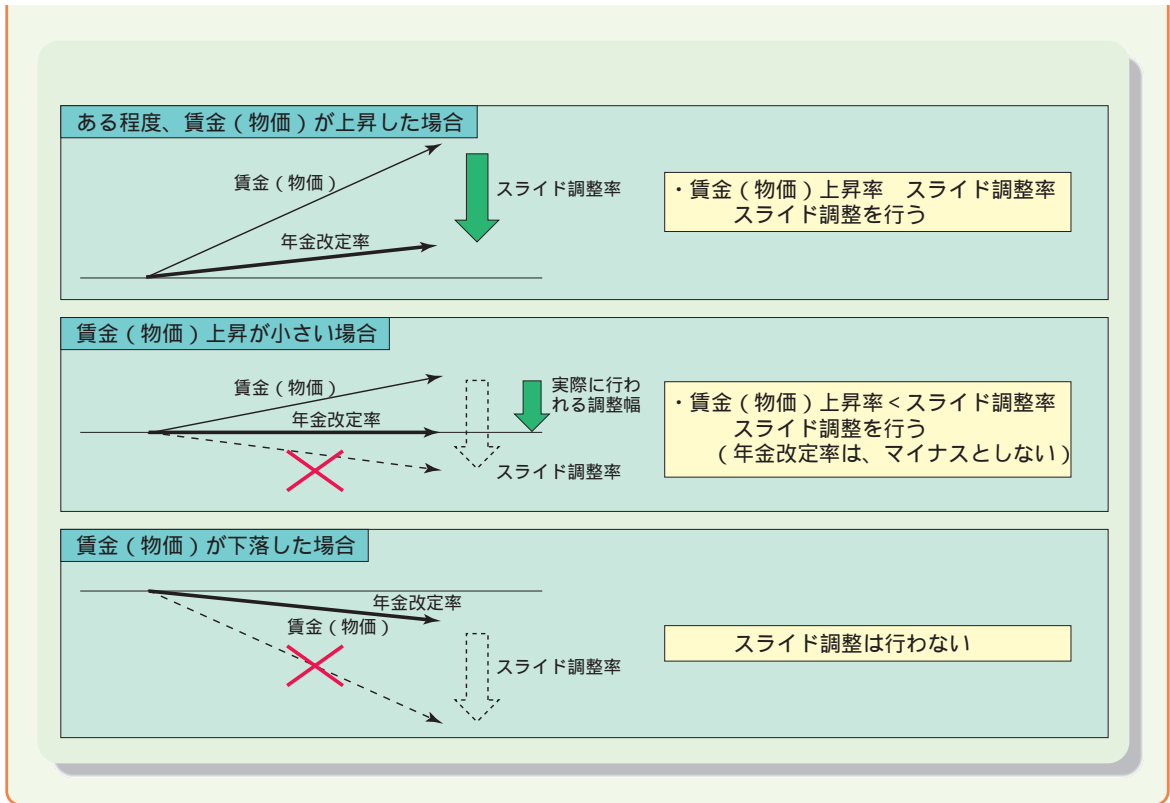
ただし、1人当たり手取り賃金や物価の伸びが小さく、調整を行うと現在受給している

年金額（名目）を下回ってしまう場合には、名目額を下限として調整を行う（前年度の年金額と同額とする）こととする。また、1人当たり手取り賃金や物価の伸びがマイナスの場合には、その下落分は年金額に反映させることになるが、それ以上の調整は行わないこととする。

なお、この自動調整の仕組みの下でも、基礎年金及び厚生年金の給付水準については、現役世代の可処分所得に対する高齢夫婦世帯の消費支出の割合が50%程度となっていることなどを踏まえ、65歳となり年金を受け取り始める時点において、厚生年金の標準的な年金額が、現役世代の平均賃金の50%を上回るような水準を確保することとしている（2023（平成35）年度以降50.2%と試算）。







## 第2節

### 高齢者の雇用の推進

#### 1 高齢者雇用を取り巻く現状

少子高齢化の急速な進展により、2015（平成27）年までに生産年齢人口は約840万人減少し、これに伴って労働力人口も若年層及び壮年層の大幅な減少により、約90万人減少する見通しとなっている。また、今後2007（平成19）から2009（平成21）年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳以上に到達することとなる。

こうした状況の中、2001（平成13）年4月に始まった男性の老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げは、段階的に行われており、定額部分については2013（平成25）年度までに、報酬比例部分については2025（平成37）年度までに65歳に引き上げられる。しかしながらその一方で、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は約7割、原則として希望者全員が65歳まで働ける場を確保する企業の割合は約3割にとどまっているのが現状である（厚生労働省「雇用管理調査」（2004年）より算出。）

一方で、我が国の高年齢者は就労意欲が諸外国と比較して非常に高く、実態として

も、60歳から64歳の男性の労働力率は、アメリカで57.6%、ドイツで34.0%、フランスで17.3%となっているのに対し、日本では71.2%と非常に高い状況にある（資料出所：ILO Year Book of Labour Statistics、総務省「労働力調査」（2002年））。

このような状況を踏まえ、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向けた環境整備を行うことが必要である。

このため、65歳までの安定した雇用の確保等を図るため、定年の定めをしている事業主に対して、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のうちのいずれかの措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）の導入の義務化（2006（平成18）年4月施行） 中高年齢者の再就職の促進に関する措置の拡充、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実等を目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）が2004（平成16）年6月5日に成立し、関係政省令と併せ同年12月1日に施行されたところである。

## 2 高年齢者雇用対策の取組み

### （1）知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向け、周知の徹底を図りつつ、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対する積極的な指導を行うとともに、企業が高年齢者雇用確保措置を講ずるに当たって賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合には、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携により、専門的・技術的な相談・助言を行っている。

また、2005（平成17）年度から、改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入促進について、事業主団体を通じて指導・相談を行う65歳雇用導入プロジェクトを実施している。

さらに、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を行った事業主に対しては、継続雇用定着促進助成金の支給を行っている。

### （2）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は、やや改善はみられるものの依然として厳しく、中高年齢者は一旦離職すると再就職は困難な状況にある。

このため、公共職業安定所を中心に、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓の実施、求人における年齢制限の緩和に向けた指導・

啓発等を行うとともに、事業主がやむを得ない理由により65歳未満の年齢制限を行う場合には、その理由の提示を求めることとしている。

さらに、求職活動支援書の作成に向けた指導や、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている再就職支援コンサルタントと連携を図り、再就職援助措置を講じようとしている事業主も含めて相談・援助を行うとともに、一定の再就職援助措置を講じた事業主に対する助成金の支給を実施している。

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求職者について、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（トライアル雇用）事業を推進し、中高年齢者の再就職を促進している。

また、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、中高年齢者の募集・採用から職場定着までの体制づくりに係る好事例の収集・分析等を行い、これらを活用した個別企業に対する相談・援助等の支援や幅広い普及啓発を行っている。

### （3）高齢者の多様な就業・社会参加の促進

高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、雇用・就業に対するニーズも多様化する傾向にあることから、希望に応じて働く機会が確保されるよう、多様な雇用・就業機会を確保していくことが重要である。

このため、定年退職後等において、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就業やボランティア等の社会参加機会を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた仕事等を提供するシルバー人材センター事業を推進している。また、同事業において、シルバー人材センターの会員による乳幼児の世話や保育施設への送迎などの育児支援等を行う子育て支援事業を実施しており、経験豊かな高齢者が地域における子育ての担い手として活用されている（2004（平成16）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,866団体、会員数は約76万人）。

このほか、45歳以上の中高年齢者が共同で事業を開始し中高年齢労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、当該事業の開始に係る経費の一部を助成する高年齢者等共同就業機会創出助成金により、それまでの就業による職業経験を活かして起業しようとする中高年齢者を支援している。

## 第3節

### 健康で豊かな高齢社会のために

#### 1 介護保険制度の現状

##### (1) 我が国の高齢化の現状

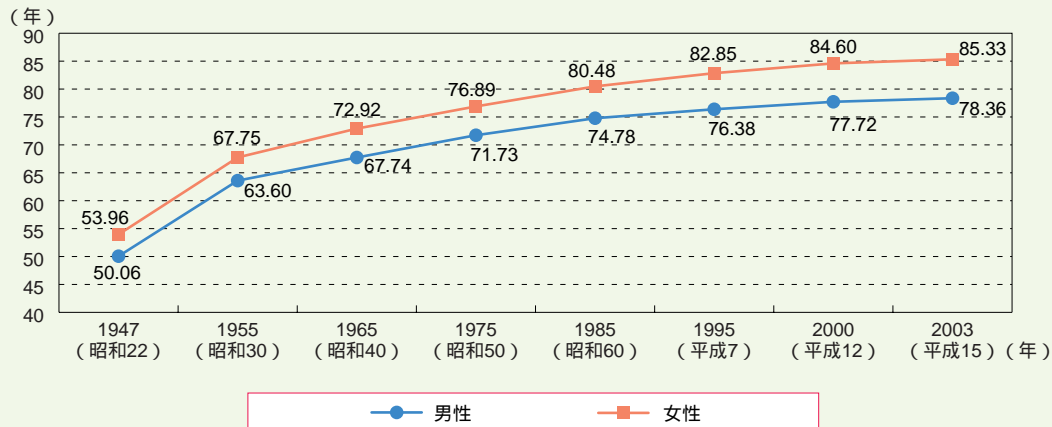
###### (平均寿命の飛躍的な伸び)

戦後60年の間に、我が国の平均寿命は、公衆衛生水準の向上、医療提供体制の充実等によって飛躍的に伸びており、2003（平成15）年には女性85.3歳・男性78.4歳と、世界有数の長寿大国となった。また、1963（昭和38）年には全国でわずか153人しかいなかった100歳以上の長寿者も、2004（平成16）年には23,038人と大幅に増加し、「100歳」が珍しい時代ではなくなってきている。

◀ 図表2-3-1

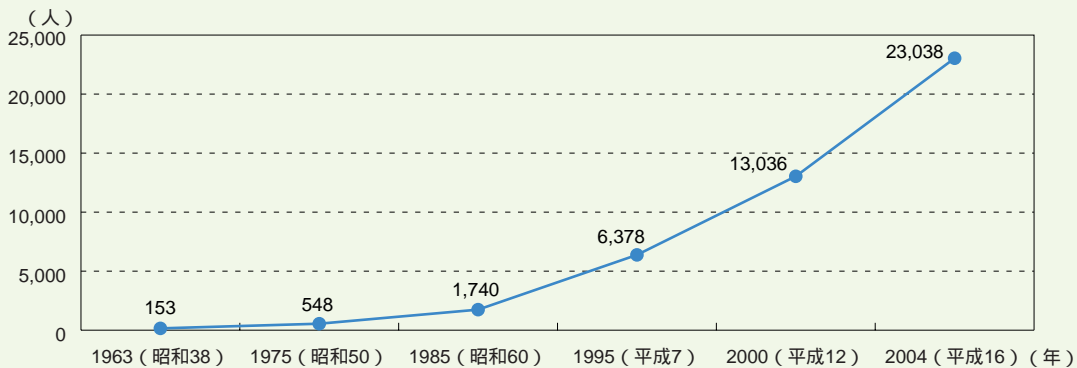
◀ 図表2-3-2

図表2-3-1 平均寿命の伸び



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「生命表」

図表2-3-2 100歳以上長寿者の伸び



資料：厚生労働省老健局調べ

### (急速な高齢化)

一方、近年の少子化とも相まって、我が国は、他国が経験したことの無いスピードで高齢化が進展している。

一般に、総人口に占める65歳以上人口の割合が「7%」を超えると「高齢化社会」、「14%」を超えると「高齢社会」と呼ばれるが、この「高齢化社会」から「高齢社会」への移行に要した時間を比較すると、フランスでは115年、ドイツでは40年、スウェーデンでは85年、アメリカでは72年など、他の先進諸国がおおむね50～100年程度の時間をかけて移行したのに対して、我が国は24年という他国に類を見ないスピードで移行し、今後ともさらに高齢化が急速に進んでいくことが見込まれている。

このように、我が国は、他国の数倍のスピードをもって、超高齢社会に対応した社会へ転換を図っていくことが求められている。

### (2) 介護保険制度スタートからの5年間の施行状況

このように高齢化が急速に進展し、家族への負担の集中など高齢者介護が社会問題化する中で、介護保険制度は、社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして2000(平成12)年4月にスタートした。

当時は、「ニーズに対応できるだけのサービス量が確保されず『保険あってサービスなし』となるのではないか」「様々な状態の高齢者の要介護度を公平・公正に認定することができるのか」といった様々な懸念があったが、民間企業などの多様な主体の参入を認めたこともあり、制度スタート後、サービス提供基盤は急速に整備され、サービス利用者数も、5年間でスタート当時の約150万人から約320万人と、2倍を超える大きな伸びを見せている。また、介護保険制度に対する国民の評価も時とともに高まっており、スタート当時(2000年9月)の世論調査では約4割であった制度を評価する声も、2005(平成17)年1月には6割を超え、介護保険制度は国民の老後の安心を支える仕組みとして順調に定着してきたと考えられる。

図表2-3-3▶

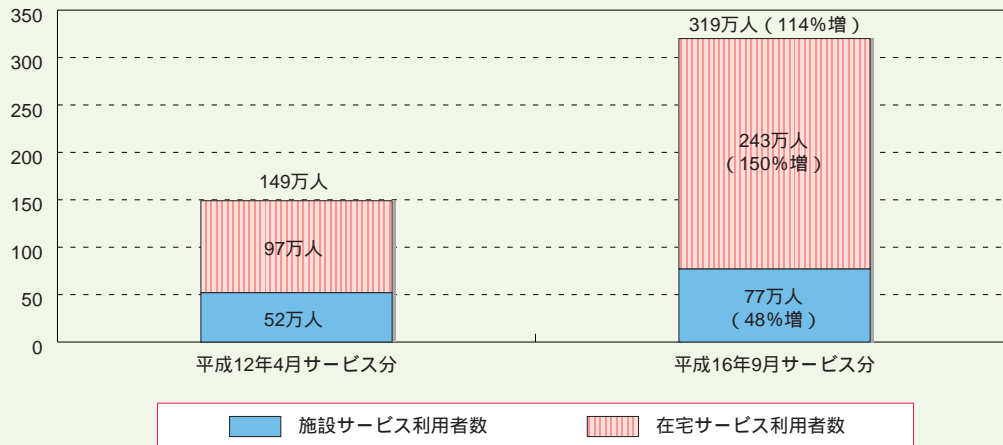
図表2-3-4▶

### (3) 介護保険制度の課題

#### (急速な費用の増大・負担の増加)

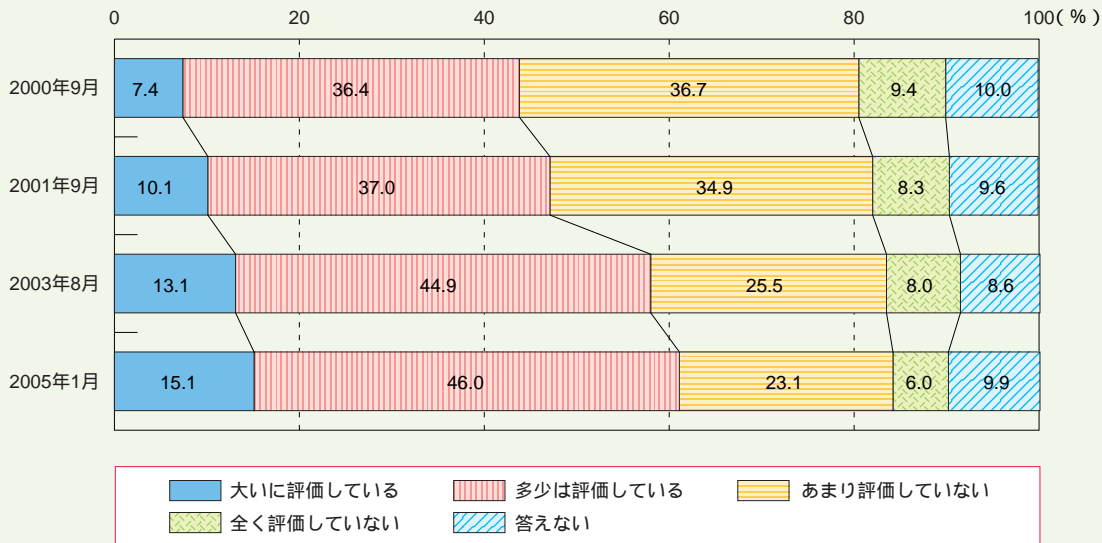
このように、スタートから5年間で、サービスの利用は大きく伸び、介護保険制度は国民の間に順調に定着してきたところであるが、一方で、利用の大幅な伸びに伴い費用も急速に増大しており、2000(平成12)年度に3.2兆円であった介護保険給付費は、2005(平成17)年度には6.0兆円とほぼ倍増している。また一人一人の高齢者が負担する介護保険料も高くなっている。第1期(2000～2002(平成14)年度)の高齢者の介護保険料は全国平均で2,911円であったが、第2期(2003(平成15)年～2005(平成17)

図表2-3-3 サービス利用者数の伸び



資料：厚生労働省老健局「介護保険事業状況報告（月報）」

図表2-3-4 「介護保険制度を評価しているか」との問いに対する回答



資料：読売新聞世論調査 2005年1月28日朝刊

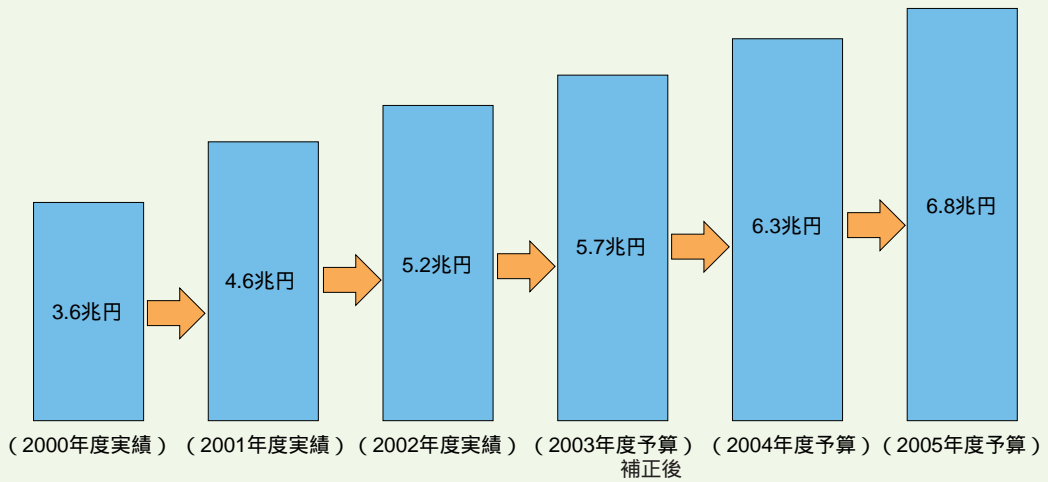
年度)には全国平均で3,293円となっており、現状のままで推移すると、第3期(2006(平成18)年~2008(平成20)年度)には全国平均で約4,300円に達するものと予想されている。

◀ 図表2-3-5

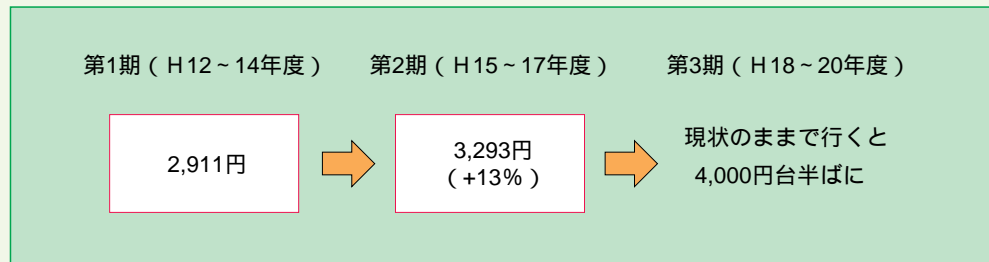
このように現状のままでは、介護保険給付費とそれを支えるための保険料は大幅に増大せざるを得ず、およそ10年後の第5期(2012(平成24)年~2014(平成26)年度)には、給付費で約10.6兆円、高齢者が負担する介護保険料は6,000円に達するものと推計されており、制度の持続可能性の確保は喫緊の課題となっている。

◀ 図表2-3-6

図表2-3-5 介護費用・保険料の動向

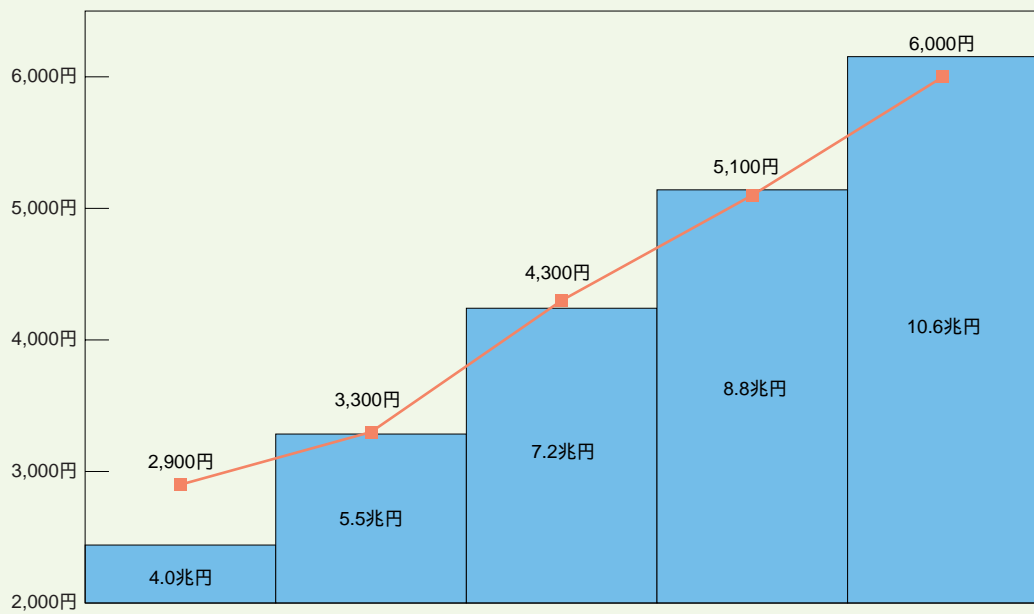


1号保険料〔全国平均(月額・加重平均)〕



資料：厚生労働省老健局調べ

図表2-3-6 介護給付費及び第1号保険料の推移



資料：厚生労働省老健局調べ

(10年後、20年後の将来に向けた対応)

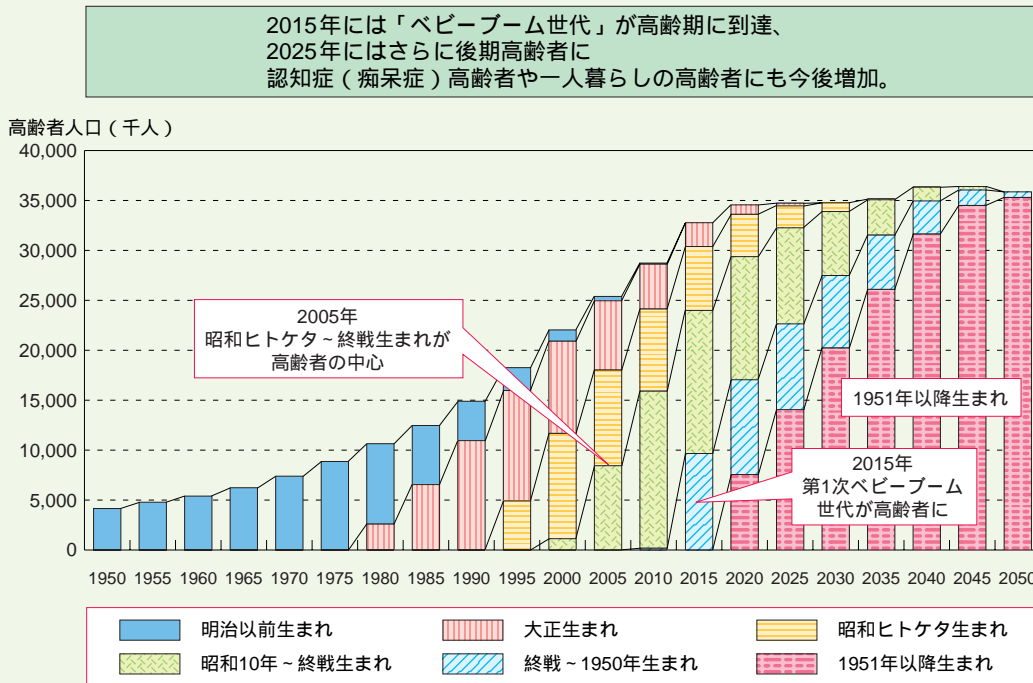
現在、我が国の高齢者は、昭和一桁産まれの世代が中心であるが、10年後の2015(平成27)年には、戦後のベビーブーム世代が高齢者(65歳以上)となり、さらに2025(平成37)年には要介護リスクの高くなる後期高齢者(75歳以上)に達する。一方、高齢者とそれを支える生産年齢人口の比率は、現在(2005(平成17)年)の1人:3.3人から、2015年には1人:2.4人に、2025年には1人:2.1人になると見込まれている。このように、人口構成に占める比重が急速に高まっていく高齢者が、できる限り要介護状態とならず健康で生き生きと暮らせること、また、要介護状態となってもできる限り悪化を防ぎ自立した生活を送ることができる社会とすることが急務となっている。

◀ 図表2-3-7

また、支援を必要とする認知症<sup>(注)</sup>の高齢者も、2002年の約150万人から2015年には250万人、2025年には323万人と大幅に増加するものと見込まれており、環境変化への適応が困難な認知症高齢者に対応した介護の在り方を考えていく必要性が高まっている。

◀ 図表2-3-8

図表2-3-7 高齢者人口推移



資料：2000年度までは総務省統計局「国勢調査」、2003年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」

(注)「認知症」…従来の「痴呆」という用語については、侮蔑的な意味を含む表現であり適切でないことから、「認知症」と用語を見直すこととした。