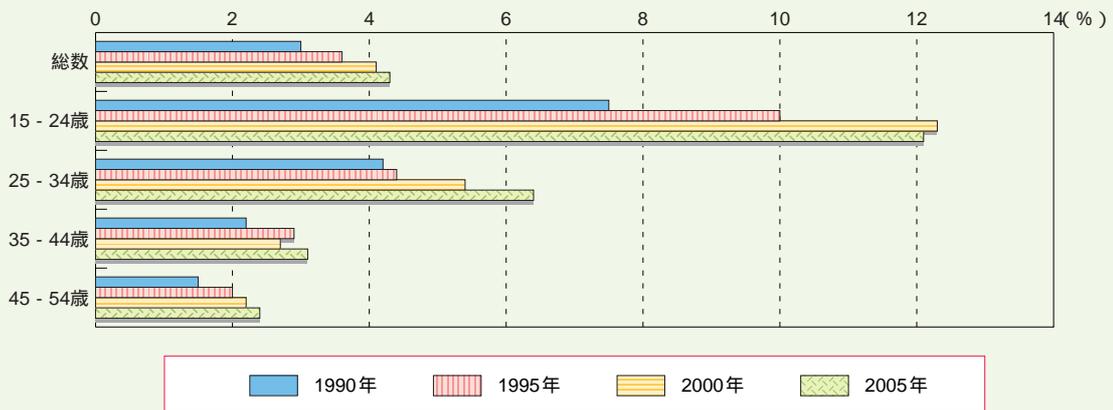


図表1-3-7 ▶
 図表1-3-8 ▶
 図表1-3-9 ▶

次に、転職者比率の推移を男女別・年齢階級別で見ると、男女とも年齢階級が若い世代での転職者比率が高く、高齢になるにつれ低くなっている。また、雇用形態別では、正規労働者^(注)に比べ正規労働者以外の労働者の転職者比率が高く、また変動も大きい。

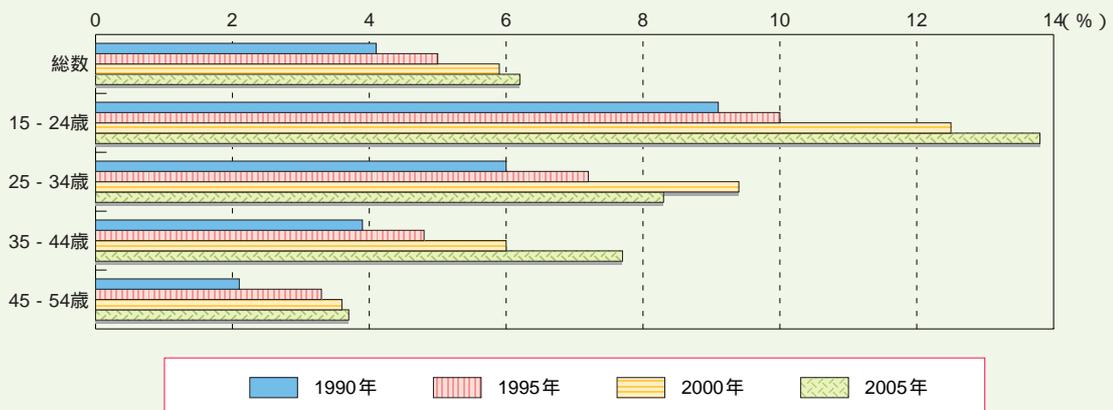
これらの結果から、長期雇用の傾向は、今後引き続き変化する可能性がうかがわれる。

図表1-3-7 男性の年齢階級別転職者比率



資料：2000年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)、2005年は総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(1~3月平均)

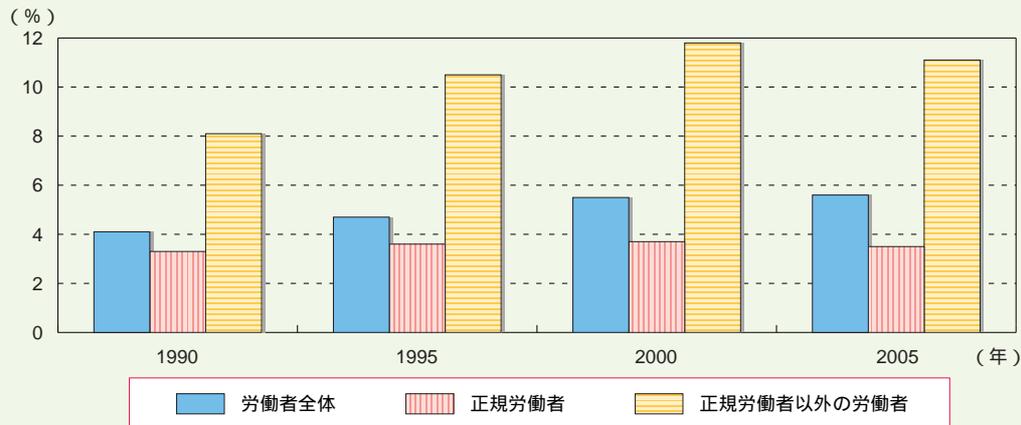
図表1-3-8 女性の年齢階級別転職者比率



資料：2000年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)、2005年は総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(1~3月平均)

(注) 「正規労働者」：各種統計調査でそれぞれ異なった定義をしているが、「労働力調査」では、「正規の職員・従業員(勤め先で一般職員あるいは正社員などと呼ばれている者)」のことを言う。

図表1-3-9 雇用形態別転職者比率



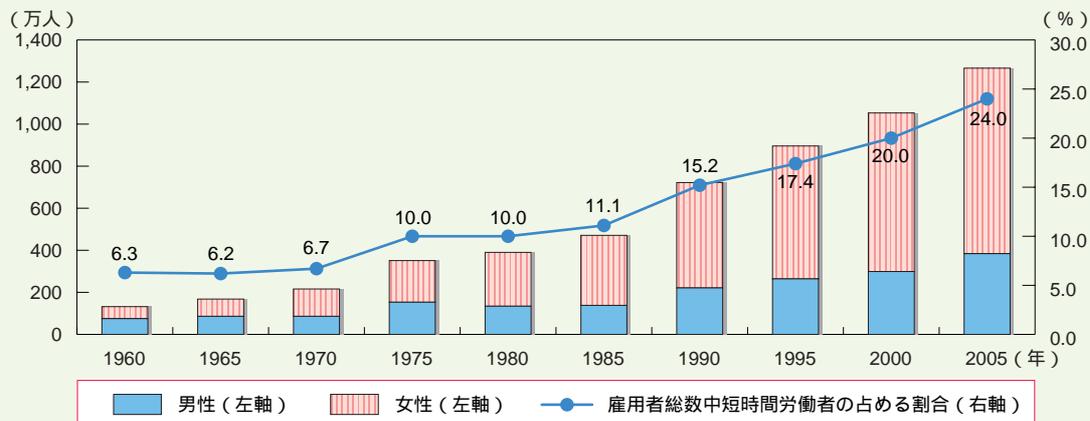
資料：2000年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)、2005年は総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(1~3月平均)

(非正規雇用の増加～短時間労働者数の急速な増加～)

正規労働者以外の労働者の増加を総務省統計局「労働力調査」の短時間労働者数の推移で1960(昭和35)年から2005(平成17)年まで5年ごとに見ると、1970(昭和45)年から1975(昭和50)までにかけてと、1985(昭和60)年から1990(平成2)年にかけてと、2000(平成12)年から2005年にかけてと3つの期間で大きく伸びているのがわかる。

◀図表1-3-10

図表1-3-10 短時間労働者数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」
(注) 休業者を除く非農林業雇用者であり、週間就業時間35時間未満の者を短時間雇用者とした。

（労働時間の推移～パートタイム労働者の増加に伴い平均的な労働時間は減少している～）

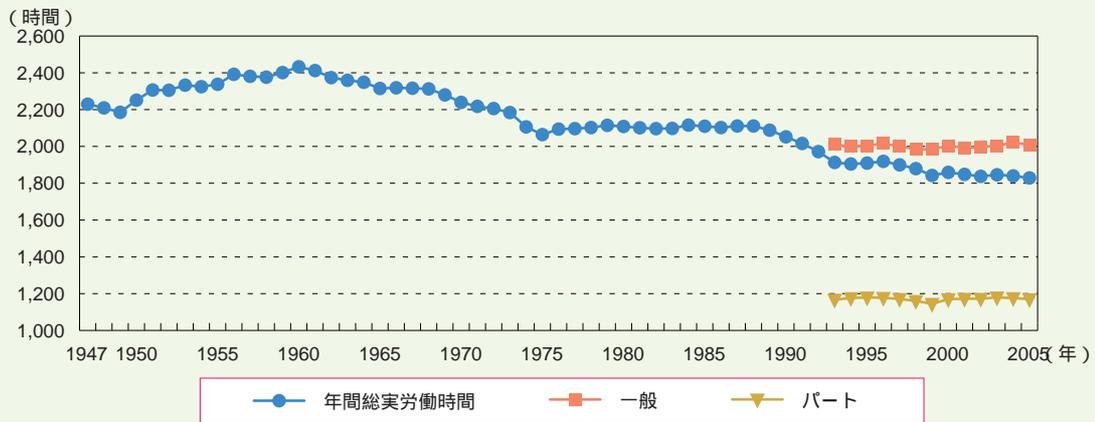
戦後の年間総実労働時間の推移を事業所規模30人以上で見ると、1960（昭和35）年の2,432時間が最高であり、1992（平成4）年には1,972時間と2,000時間を割り込み、2005（平成17）年は1,829時間である。もっとも一般労働者^{（注1）}とパートタイム労働者^{（注2）}で区分して見ると、1993（平成5）年以降は、一般労働者のみ及びパートタイム労働者のみの総実労働時間は減少していないにもかかわらず、総実労働時間が減少しており、パートタイム労働者の増加に伴い、みかけ上総実労働時間が減少していると言え、一般労働者は依然として労働時間が長い傾向にあると考えられる。

図表1-3-11▶

特に、男性で週60時間以上働く者の割合は1994（平成6）年、1999（平成11）年、2004（平成16）年と増加しており、2004年の週60時間以上働く者の割合は、25～29歳、30～34歳及び35～39歳で5人に1人以上となっており、長時間労働による体調不良や仕事と家庭の両立に支障が生ずる可能性が大きく、長時間労働は大きな課題である。

図表1-3-12▶

図表1-3-11 年間総実労働時間の推移



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査」（一般、パートの区分は1993年以降しか調査されていない。）

（注1）事業所規模30人以上

（注2）年間総実労働時間は、月間平均値を12倍し、小数点第1位を四捨五入したものである。

（注3）1950（昭和25）年は1月から9月の平均値、1947（昭和22）年から1969（昭和44）年まではサービス業を除く。

（注4）1952（昭和27）年1月から調査対象に建設業、不動産業を追加した。

（注1） 「一般労働者」：常用労働者（労働者のうち当該事業場において常時使用する労働者として雇い入れられた者の通称であり、「毎月勤労統計調査」では、期間を定めずに又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査月の前月と前々月にそれぞれ18日以上雇われている者としている。）のうち、次のパートタイム労働者以外の者のことを言う。

（注2） 「パートタイム労働者」：各種統計調査でそれぞれ異なった定義をしているが、「毎月勤労統計調査」では、常用雇用者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者のことを言う。

図表1-3-13 一生楽に生活できるだけのお金がたまった場合の就労意識

	ずっと働く	働くのをやめる	その他	わからない
1973年	70%	25%	3%	2%
1978年	69%	25%	3%	3%
1983年	70%	24%	3%	3%
1988年	65%	28%	5%	3%
1993年	60%	33%	2%	5%
1998年	64%	31%	1%	4%
2003年	59%	35%	3%	3%

資料：大学共同利用期間法人情報システム研究機構統計数理研究所「日本人の国民意識」

「就職先選びに際し、会社に対して求めたことについて6つの選択肢^(注1)から選ぶ回答の結果を見ると、いずれの調査年度においても、「仕事にやりがいがあること」が第1位である。2006(平成18)年は66.5%と3分の2の者がこの選択肢を選んでいる一方、第2位の「給料がたくさんもらえること」が9.4%であり、就職先選びには仕事のやりがい最も大きな基準であることがわかる。

これらのことから、我が国では、労働は、単に日々の生活費を稼ぐだけでなく、やりがいなど人生を充実させることも大きな目的となっており、労働することそのものに意義を見出そうとする者が多いと考えられる。これは「勤勉な国民性」を裏付けるものとも言える。

(終身雇用の意識の変化)

全国の20歳以上の者に終身雇用の評価について尋ねた「勤労と生活に関する世論調査」(1987(昭和62)年)と「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995(平成7)年)のそれぞれにおいて、労働者にとってよい制度と答えた者の割合^(注2)は70.1%から73.5%に上昇している。これを見る限り、この8年間で終身雇用に望む意識は微増している。

また、社会経済生産性本部「新入社員半年間の意識変化調査」によれば、終身雇用に望む新入社員は増加傾向にあることがわかる。

なお、経営者の終身雇用に対する意識を本社の常用労働者が30人以上の企業に調査した厚生労働省統計情報部「雇用管理調査」で見ると、1993(平成5)年と2002(平成14)年で比較して「終身雇用慣行を重視する」と回答した企業が31.8%から8.5%に減少している。

(注1) 6つの選択肢：「給料をたくさんもらえること」「休日が多いこと」「規模が大きいこと」「知名度が高いこと」「仕事にやりがいがあること」「通勤に便利なこと」

(注2) 労働者にとってよい制度と答えた者の割合：「企業、労働者にとって、よい制度だ」と「労働者にとっては、よい制度だ」と答えた者の割合の合計とした。

図表1-3-14▶

図表1-3-14 新入社員の終身雇用意識



資料：（財）社会経済生産性本部「新入社員半年間の意識変化調査」
（注）「終身雇用」は、今の会社に一生勤めようと思っていると回答した割合。

（自由な時間を欲している者が多く、仕事と生活の調和を図ることが課題である）

働き方について「時間」に着目すると、年間総実労働時間が全体として短縮しつつも一般労働者のみでは1990年代以降横ばい傾向にある中、現役世代においては自由時間が欲せられている。自由時間への希求について尋ねた内閣府調査において、バブル経済崩壊以降、全年齢で見ると、「自由時間をもっと欲しい」とする者の割合が「現在程度でよい」とする者を下回るものの、30歳代については半数が「自由時間をもっと欲しい」としており、1997（平成5）年、2003（平成15）年において最も自由時間への希求が高い年齢層となっている。これら世代はいわゆる働き盛りであると同時に子育て世代^{（注1）}でもあり、仕事と生活の調和を図るため、「時間」をどのように配分するかが今後の社会としての課題となっている。

◀ 図表1-3-15
◀ 図表1-3-16

（理想とする働き方）

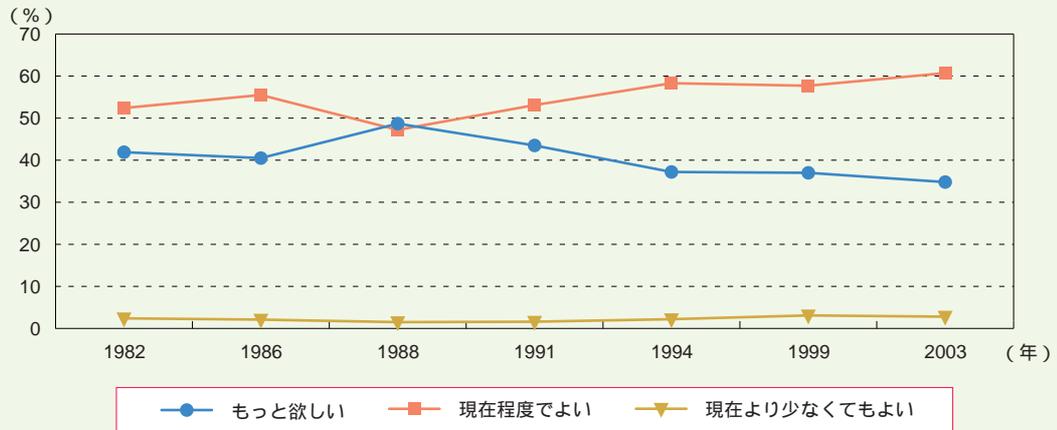
厚生労働省政策評価官室「社会保障を支える世代に関する実態調査」（2004（平成16）年）において、20～59歳に対し、「あなたが理想とする働き方や労働条件として、あてはまるものはどれですか。」と尋ねたところ^{（注2）}、全体としては「老後の所得保障として退職金や企業年金が充実している」と答える者が1番多く、「有給休暇が取得しやすい」と答える者が2番目に多い。

年代別に見ると、29歳未満と30～39歳では、「有給休暇が取得しやすい」を選ぶ者が1番多くなっており、40～49歳では、「定年まで雇用が確保されている」を選ぶ者が1

（注1）第1子出生時の母の平均年齢 29.1歳（厚生労働省統計情報部「人口動態統計」2005年）

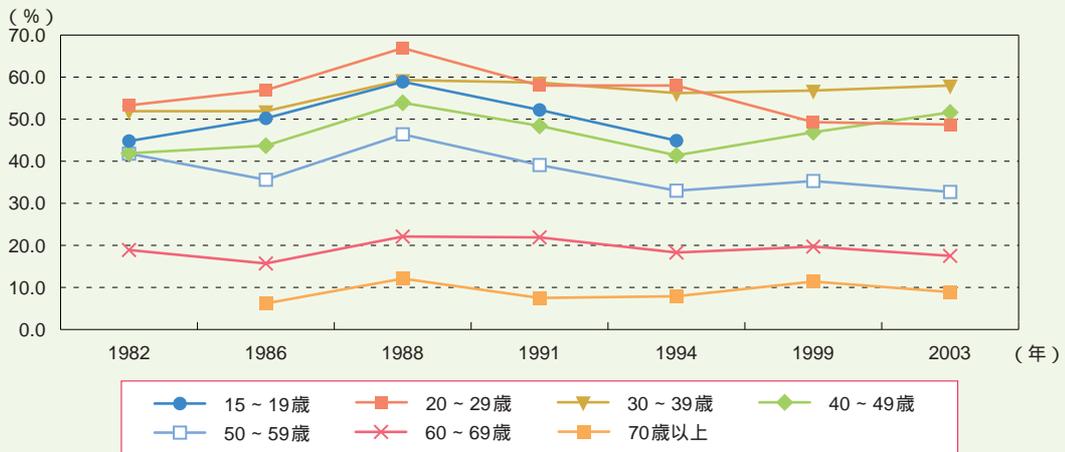
（注2）「社会保障を支える世代に関する実態調査」においては、本文に引用されている選択肢以外に「成果主義的な賃金体系の下で働きたい」、「年功主義的な賃金体系の下で働きたい」、「残業が少なく、希望どおりの勤務時間で就業できる」、「育児休暇が取得しやすいなど、子育てと両立しやすい環境である」、「介護休業が取得しやすいなど、親などの介護と両立しやすい環境である」、「社宅等を充実するなど、福利厚生施設が整っている」が選択肢としてあげられ、3つまで選ぶようになっている。

図表1-3-15 自由時間への希求



資料：内閣府「余暇と旅行に関する世論調査」(1982～1994年)、「余暇時間の活用と旅行に関する世論調査」(1999年)、「自由時間と観光に関する世論調査」(2003年)
 (注)「あなたはもっと余暇時間がほしいですか」という質問に対し、「もっとほしい」と回答したものの割合である。

図表1-3-16 自由時間への希求(もっと欲しい、年齢別)



資料：内閣府「余暇と旅行に関する世論調査」(1982～1994年)
 同「余暇時間の活用と旅行に関する世論調査」(1999年)
 同「自由時間と観光に関する世論調査」(2003年)
 (注1)「あなたはもっと余暇時間がほしいですか」という質問に対し、「もっとほしい」と回答したものの割合である。
 (注2)1982年の60～69歳は70歳以上を含む。1999年・2003年は15～19歳を調査していない。

図表1-3-17 理想とする働き方(複数回答)

	第1位	第2位	第3位
29歳未満	有給休暇取得容易(41.1%)	残業少ない(36.3%)	転職可能(32.2%)
30～39歳	有給休暇取得容易(40.1%)	残業少ない(35.5%)	子育てと両立可能(30.8%)
40～49歳	定年まで雇用確保(39.8%)	退職金・年金充実(39.7%)	有給休暇取得容易(34.0%)
50～59歳	退職金・年金充実(43.6%)	定年まで雇用確保(41.3%)	有給休暇取得容易(27.2%)
全体	退職金・年金充実(34.8%)	有給休暇取得容易(34.8%)	定年まで雇用確保(34.7%)

資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室「社会保障を支える世代に関する実態調査」(2004年)

番多くなっており、50～59歳では、「老後の所得保障として退職金や企業年金が充実している」を選ぶ者が1番多くなっている。これらのことから、若い世代では有給休暇の取得や残業削減といった労働時間に着目した働き方を理想とする者が多いのに対し、高年齢層では、所得保障を重視した働き方を理想とする者が多い。

◀ 図表1-3-17

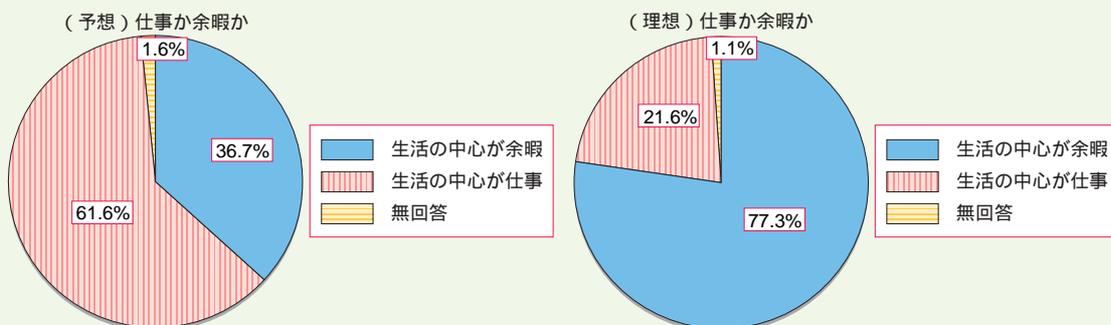
3 働く場の将来像

（生活の中心は「仕事より余暇」を理想とする人が多い）

2006年厚生労働省アンケート調査において、将来仕事と余暇どちらが中心になると考えているかを見つめるため生活の中心について尋ねた問いでは、15年後の将来の予想として、「生活の中心が仕事」（61.6%）社会を予測する割合が高い。類似の調査としては、内閣府「国民生活に関する世論調査」（2005年）では、収入と自由時間について、「収入をもっと増やしたい」（43.9%）が「自由時間をもっと増やしたい」（31.2%）を上回っている。一方、15年後の将来の理想として、「生活の中心が余暇」（77.3%）となっており、余暇を楽しむことのできる社会を理想とする割合が高い。

◀ 図表1-3-18

図表1-3-18 仕事か余暇かの予想と理想



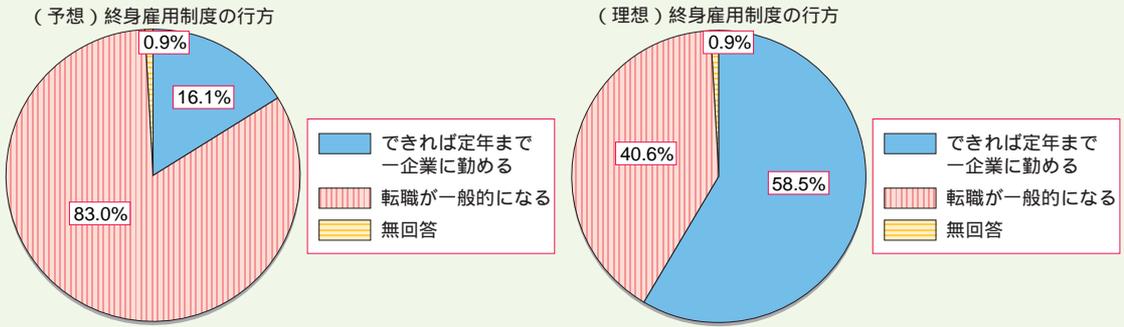
資料：（株）三菱総合研究所「社会保障に関するアンケート調査」（厚生労働省委託、2006年）

（終身雇用の将来～転職が一般的になる社会を理想とする者は比較的多い～）

2006年厚生労働省アンケート調査において、終身雇用が将来維持されているかを問うたところ、転職が一般的になる社会（「できれば定年まで一企業に勤める」16.1%、「転職が一般的になる」が83.0%）を予想する一方で、できれば定年まで一企業に勤める社会（「できれば定年まで一企業に勤める」が58.5%、「転職が一般的になる」40.6%）を希望している。転職が一般的になることを希望する者であっても安定して就業することを欲しているとすれば、転職市場の成熟化による円滑な労働移動が可能となることを前提に「転職が一般的になる」ことを希望していると考えられる。

◀ 図表1-3-19

図表1-3-19 終身雇用制度の行方についての予想と理想



資料：(株)三菱総合研究所「社会保障に関するアンケート調査」(厚生労働省委託、2006年)

第4節 まとめ

ここまで本章においては、戦後以降の人口、経済社会及び国民意識を中心に振り返ってきたが、本節では、これまでの社会保障を取り巻く環境変化がどのようなものであったかを概観する。

1 これまでの歴史

これまでの社会保障を取り巻く環境変化の変遷を見てきたが、その変化を社会保障制度の変遷との関係で大まかな表の形で整理すると、以下の表のようになる。

図表1-4-1▶

2 現在どのような位置にあるのか

現在の置かれている状況を、人口、経済、家族、地域、職場という観点から見てみる。

総人口は1億2,776万人(2005(平成17)年)となっており、戦後初めて人口減少局面に入りつつある。合計特殊出生率は1.25(2005年)となっており、戦後最低を更新した。高齢化率は21.0%(2005年)となり、世界のトップクラスとなっている。

経済成長は実質で2003(平成15)年からプラス成長が続き、生活の満足度は59.5%(2006(平成18)年)で生活の満足感を感じる者が多く、生活の程度は88.1%(2006年)が「中」と答えており多くの国民が中流意識を持っていると言える。「物の豊かさ」よりも「心の豊かさ」を57.8%(2005年)が選ぶなど精神的豊かさを望む者が多い。

家族は、世帯人員数は1953(昭和28)年の5.00人から2.68人(2005年)に大きく減少し、特に、三世帯世帯数は1982(昭和57)年に比べ125万世帯減少し458万世帯(2005年)となっており、家事や育児などを担える者が少なくなっている。意識の面では、

「老後を子どもに頼らないつもり」と答える者が60.4%（1992（平成4）年）となり、60歳以上の者の子や孫とのつきあい方についても「いつも一緒に生活できるのがよい」が20年前と比べて15.9ポイント減少し43.5%（2000（平成12）年）となり、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と答える者が25年前と比べて27.3ポイント減少し45.2%（2004（平成16）年）となるなど、老後は子に扶養される意識を持つ親や男女役割分担意識を持つ者の割合が低下している。

地域は、東京都区部では、昼間・夜間人口の差が大きく（昼間人口指数は137.5（2000年））職住分離が進んでいる。三大都市圏への移動は、2005年1年間で11万人の転入超過であり、都市集中が進んでいる。近所付き合いの程度は「よくつきあっている」と答える割合が、大都市で1975（昭和50）年に比べ21.5ポイント下がり14.4%（2004年）町村でも1975年に比べ33.5ポイント下がり34.8%（2004年）となり、近所付き合いが希薄となっている。一方で、「社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思ってもらっしゃいますか」という問いに対して「思っている」が59.1%（2005年）であり、社会への貢献意識は高い。

職場（働き方）は、完全失業率は2002（平成14）年の5.4%から4.4%（2005年）と低下傾向にあるものの、依然として高い水準にある。年間総実労働時間では戦後最高であった1960（昭和35）年の2,432時間に比べ1,829時間（2005年）と短くなっているが、長時間就業者の割合は例えば35～39歳（男性）で、1994（平成6）年の19.1%に比べ24.0%（2004年）と高まっている。一方で、短時間労働者数は、40年前に比べ約7.5倍になり1,266万人（2005年）まで増加している。65歳以上の労働力人口は20年間で約200万人増加し493万人（2000年）となり、20～59歳の女性の労働力率は1975年の53.9%に比べ13.0ポイント高まり66.9%（2004年）となるなど高齢者・女性の就労が進んでいる。

コラム

育児世代はこんな世代

本章では、戦後の我が国の社会経済や家族・地域、職場、意識の変遷をみてきた。ここでは視点を变えて、子育て世代（主に30歳代、2005（平成17）年第1子出生時の母の平均年齢29.1歳）の変化に着目してみる。

豊かさの指標で見ると、貯蓄の伸びは全世代平均を下回り（1966（昭和41）年から2000（平成12）年30～34歳12.1倍、35～39歳12.7倍、全世代19.6倍）所得の水準は全世代平均を下回り、65歳以上も下回っている（2004（平成16）年30歳代178万円、全世代平均203万円、65歳以上184万円）。このことから相対的に見れば我が国の育児世代は高齢者層に比べて経済的に厳しい状況にある。

勤労面では、近年非正規労働が急増しており（非正規従業員比率1985（昭和60）年25～34歳男3.2%、女4.3% 2005年男12.7%、女40.6%）

育児世代になっても安定した雇用を確保できない者が増えている。

こうした非正規労働者は、同世代の正規労働者に比べて賃金が低い水準である（正社員の賃金を100とすると非正社員は30～34歳男77、女78、35～39歳男69、女68）。

一方で、正規労働者の中には長時間労働を余儀なくされている者も近年増加傾向にある（週の就業時間60時間以上の者の割合 1994（平成6）年30～34歳18.9%、35～39歳19.1% 2004年30～34歳22.7%、35～39歳24.0%）。

これらのことを勘案すると、現在の育児世代は、非正規労働で社会的、経済的に不安定な者がいる一方で、正規労働者の中には長時間労働で仕事以外の時間が足りない者がいるという状況であり、その両方が少子化の一つの要因になっているのではないだろうか。

図表1-4-1 わが国の社会保障を取り巻く環境の変遷

年代	わが国の社会保障を取り巻く環境の変遷	雇用
昭和20年代 (1945～54年)	<p>(人口) 戦後5年間で1,000万人以上増加。 結核が死亡原因第1位(1947～50年) 乳児死亡率高い。(1947年76.7人/1,000人) 1947～49年第1次ベビーブーム</p> <p>(経済) 深刻に落ち込む(戦前と戦後直後比較すると1人当たりGDPは半分に) 朝鮮戦争(1950～53年)で復興の兆し</p> <p>(職場) 大量の失業者(1945年11月で1,342万人の復員・失業者)</p>	<p>1947年職業安定法 1947年失業保険法 (セーフティネット整備)</p>
昭和30年代 (1955～64年)	<p>(人口) 出生数減少するも死亡率も減少し人口増加。生活習慣病が主な死因に</p> <p>(経済) 国民の多くが貧困に苦しむ状態からは脱出 1960年 「所得倍增計画」</p> <p>(職場) 失業率が1%前後に低下、就業者中雇用者が半数を超える</p> <p>(家庭) 世帯人員減少(1961年に4人切る)</p>	
昭和40年代 (1965～74年)	<p>(人口) 出生数は微増 1966年 ひのえうま(合計特殊出生率1.58) 1967年 人口1億人突破 1971年～74年 第2次ベビーブーム(年間出生数200万人以上) 高齢化率上昇(1970年 高齢化率7%突破)</p> <p>(経済) 10%前後の非常に高い成長率 1973年 第1次オイルショック 1974年 戦後初めて経済成長率マイナス</p> <p>(職場) 長い労働時間(1965年 年間2,315時間)、 失業率は第1次オイルショックで上昇(1973年1.3% 1975年1.9%)</p> <p>(家庭) 世帯人員の減少(1965年3.75人 1975年3.35人) 1965年～73年「三種の神器」普及</p> <p>(地域) 三大都市圏の過密化、職住分離の進行</p>	<p>1966年雇用対策法(積極的雇用政策推進) 1971年中高年齢者雇用促進法(雇用率制度)</p>
昭和50年代 (1975～88年)	<p>(人口) 第2次ベビーブームを頂点に出生数減少(1974年203万人 1988年131万人) 高齢化率上昇(1975年7.9% 1985年10.3%)</p> <p>(経済) 3%～6%の高い成長率 1979年 第2次オイルショック 1980年 第2次臨時行政調査会 1987年 バブル経済</p> <p>(職場) 失業率は2%から微増(1975年1.9% 1987年2.8%)</p> <p>(家庭) 世帯人員の減少(1975年3.35人 1989年3.10人) 65歳以上の者の子との同居率低下(1980年69.0% 1990年59.7%)</p> <p>(地域) 首都圏の過密化、職住分離のさらなる進行、近所付き合いの低下</p>	<p>1985年労働者派遣法(働き方の多様化) 1985年男女雇用機会均等法(女性の社会進出) 1986年高年齢者雇用安定法(60歳定年努力義務) 1987年新前川レポート・労働基準法改正(労働時間短縮)</p>
平成 (1989年～)	<p>(人口) 合計特殊出生率低下、死亡数増加 1990年 「1.57ショック」 2005年 総人口が減少局面に入る 高齢化率上昇(1994年 高齢化率14%突破)</p> <p>(経済) マイナス成長を含め3%未満であった低成長率 1992年バブル経済崩壊</p> <p>(職場) 週休2日制などで労働時間減少したが長時間就業者は増加。 女性、高齢者の労働力率上昇。終身雇用慣行が変化する兆し。自由時間への希求低下 失業率は1991年に2.1%まで下がった後上昇し、1995年に初めて3%突破、2002年の5.4%を頂点に低下。 1999年 労働力人口の減少始まる</p> <p>(家庭) 世帯人員の減少(1992年に3人切る) 三世帯世帯数減少 共働き世帯数増加 65歳以上の者の子との同居率減少(1999年に50%切る)</p> <p>(地域) 近所付き合いのさらなる低下、ボランティア・NPO活動盛んに</p>	<p>1991年育児休業法(仕事と家庭の両立) 1992年時短促進法(全労働者一律の目標に向けた時短を促進) 1993年パートタイム労働法(働き方の多様化) 1995年育児介護休業法(仕事と家庭の両立) 2006年設定改善法施行(労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応した労働時間等の設定の改善) 2006年高年齢者雇用安定法改正施行(65歳定年)</p>

社会保障制度の主な変遷

老後の所得保障	保健医療	介護	障害者	次世代育成
(防貧) 1954年現行の厚生年金保険法の制定(定額部分と報酬比例部分の2階建ての老齢年金)	1947年保健所法全面改正(保健所機能の充実・強化) 1948年医療法(病院の施設基準) 1950年医療法人制度導入		1949年身体障害者福祉法 1950年精神衛生法	
1961年国民年金法全面施行(国民皆年金体制の確立)	1961年国民皆保険実現(1958年国民健康保険法改正)	1963年老人福祉法(老人家庭奉仕員法制化)	1960年精神薄弱者福祉法(障害種別ごと制度化) 1960年身体障害者雇用促進法(身体障害者の職業の安定)	
1973年年金改正(標準報酬の再評価・物価スライド制の導入)	1972年老人福祉法改正(老人医療費無料化)	1971年「社会福祉施設緊急整備5か年計画」(施設充実)	1971年「社会福祉施設緊急整備5か年計画」(施設充実)	1971年「保育所緊急整備計画」(施設充実)
1985年年金改正(基礎年金の導入。給付水準の適正化。女性の年金権の確立)	1978年「第1次国民健康づくり」(健康増進、疾病予防、リハビリを一体化) 1982年老人保健法制定 1984年健保法改正(被用者1割自己負担) 1985年第1次医療法改正(医療計画策定) 1988年「第2次国民健康づくり」(「運動」の重要性)	1978年ショートステイ開始 1979年デイサービス開始 1982年ホームヘルパーを課税世帯も可能に(在宅福祉拡充)	1982年障害者対策に関する長期計画(在宅福祉拡充) 1988年障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者の職業の安定)	
1994年・2000年年金改正(厚生年金の支給開始年齢の引き上げ) 2004年年金改正(将来の保険料水準を固定。マクロ経済スライドの導入。基礎年金国庫負担割合の2分の1への引き上げ)	1994年地域保健法制定 1997年健保法等改正(被用者2割負担、老人医療の一部負担引き上げ) 2000年「健康日本21」(具体的な目標設定) 2002年健保法改正(乳幼児2割負担、被用者3割負担、70歳以上1割負担) 2002年健康増進法制定 2006年医療制度構造改革	1989年ゴールドプラン(施設緊急整備と在宅福祉の推進) 1990年福祉八法改正(市町村基本に) 1994年新ゴールドプラン(在宅介護の充実) 1999年ゴールドプラン21(グループホームの整備) 2000年介護保険(措置から契約) 2005年介護保険改正(予防重視)	1993年障害者基本法(ノーマライゼーション) 1995年障害者プラン(施設・在宅サービスの充実) 2003年支援費制度(措置から契約) 2005年障害者自立支援法(施設から地域)	1994年エンゼルプラン(保育サービス充実) 1999年新エンゼルプラン(雇用・教育等の充実追加) 2002年少子化対策プラン(男性を含めた働き方の見直し) 2004年子ども・子育て応援プラン(若者の自立を追加)

3 将来の予想と理想のギャップと今後の方向性

2006年厚生労働省アンケート調査の結果から今後の社会保障の方向性を考える上で特に重要なものを取り上げてみる。

少子化については、大多数の者が少子化の進展（82.6%）を将来の予想としているのに対して、大多数の者が少子化に歯止めがかかる（89.4%）ことを将来の理想としており、理想と現実にギャップが見られる。

家庭と地域については、多くの者が家族で支え合わない社会を予想する一方（65.5%）、家族で支え合う社会を理想としている（55.6%）。また、大多数の者が近所付き合いの希薄になる社会を予想する一方（85.7%）、近所付き合いの盛んになる社会を理想としている（84.5%）。家族の支え合い（55.6%）に対する期待と、近所付き合い（84.5%）に対する期待のいずれも高いことが特徴である。

NPO・ボランティア活動、市民と行政の協働については、多くの者が、NPO・ボランティア活動（71.3%）や市民と行政の協働（71.8%）が盛んになる社会を予想し、さらに、NPO・ボランティア活動（93.3%）や市民と行政の協働（93.6%）が盛んになる社会を理想としており、NPO・ボランティア活動や市民と行政の協働に対する期待が大きくなっている。

高齢期における社会参加については、70歳時の理想の生活として、「仕事中心の生活」に加えて、「ボランティアや地域活動への参加」や、「適度に仕事と社会参加」を加えると、いずれの世代でも60%を超えており、何らかの形で社会へ参加しようとする意欲は極めて高い。

これらの点については、今後の社会保障を考える上で我々の進むべき方向性について示唆を与えるものと考えられる。