

### 第1節 介護保険制度の運用と関連施策の推進

#### 1 介護保険制度の創設

高齢化の進展に伴う要介護高齢者の増加や、核家族化の進行など要介護者を支えてきた家族をめぐる状況の変化に対応するため、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月に介護保険制度が創設された。

介護保険制度の創設以来、介護サービスの提供基盤は急速に整備されてきており、また、在宅サービスを中心に、利用者数も急速に増加するなど、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、広く定着してきた。

#### 2 持続可能な制度の構築に向けた取組み

介護保険制度は国民の間に広く定着してきたが、その一方で、サービス利用の大幅な伸びにより、費用も急速に増大している。今後、我が国が更なる少子高齢社会を迎える中で、介護保険制度の持続可能性を確保していくことが大きな課題となっている。

さらに、認知症高齢者や一人暮らしの高齢者が急速に増加することも予想されており、こうした方ができる限り住みなれた地域で自立した生活を送ることができる基盤整備を着実に実施し、「明るく活力ある超高齢社会」を構築していくことも求められていることから、これらの課題に対応するため、2005（平成17）年には介護保険法を改正し、介護予防の推進や地域包括ケア体制の構築等の取組みを進めている。

#### 3 多様な主体によるサービスの提供

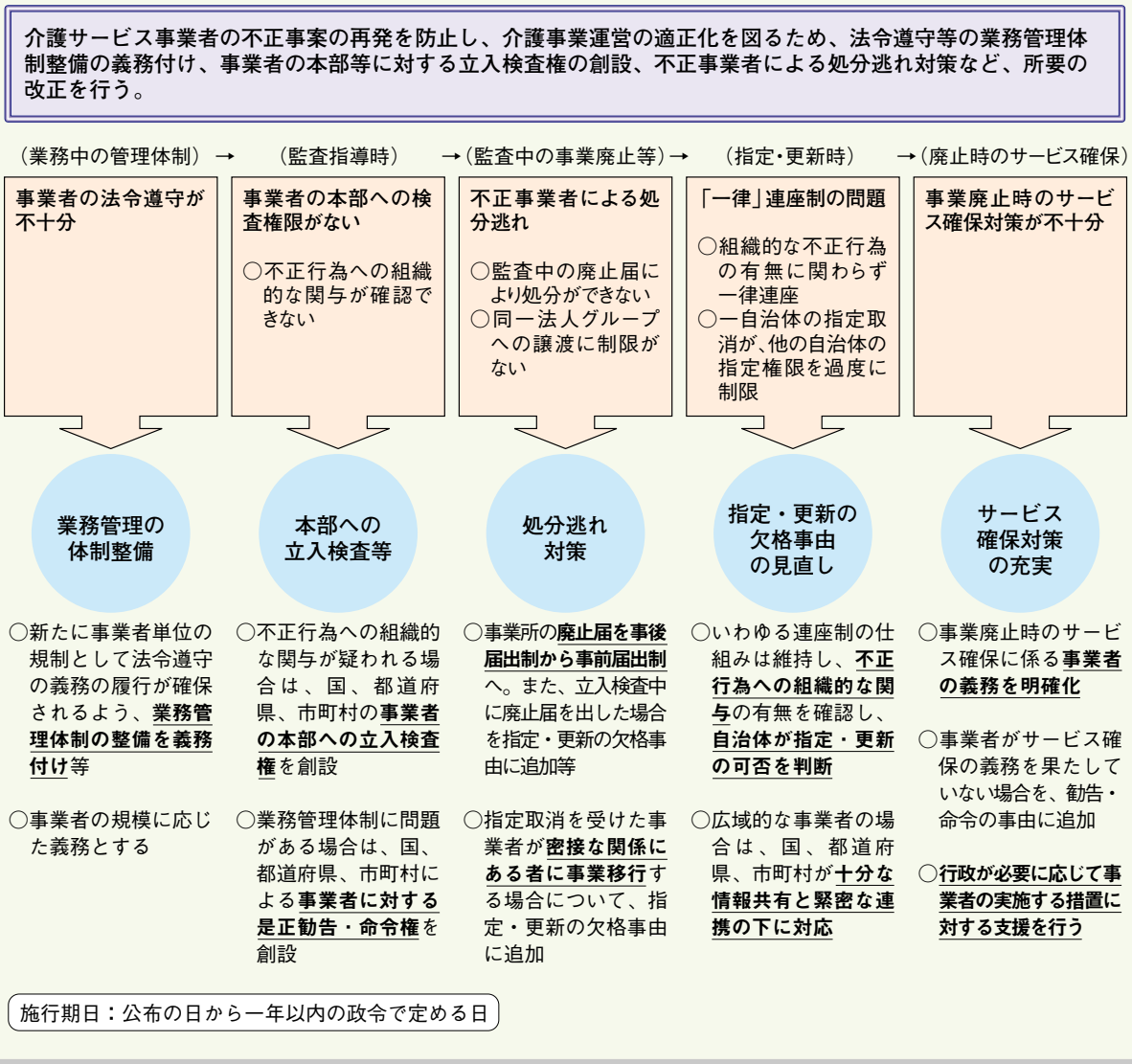
介護保険制度の特徴の一つは、サービスの提供主体として、営利法人や非営利法人など多様な主体の参入を認め、利用者の適切な選択と事業者間の競争により、サービスの質を確保する仕組みを導入している点である。

これにより、介護保険制度の創設以来、多数の介護サービス事業者が参入したが、その一方で、サービスの質の確保や実効ある事後規制の整備が必ずしも十分ではないのではないかとの指摘があったことから、2005（平成17）年の介護保険法の改正においては、介護予防の推進等に加えて、指定の更新制の導入、欠格要件の見直しなどサービスの質の確保・向上を図るための見直しを行ったところである。

4 事業者規制の見直し

このように、多様な主体による質の高いサービスが提供されるための基盤整備を進めてきたところであるが、その後、一部の広域的な介護サービス事業者による悪質かつ組織的な不正事案が発生した。そのため、このような不正事案の再発を防止し、介護事業運営の適正化を図るため、社会保障審議会介護保険部会における議論等を経て、2008（平成20）年3月には、介護サービス事業者に対する規制の在り方について見直しを行うことを内容とした「介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律案」を2008年通常国会に提出した。同法案は、2008年5月に成立したところであり、公布の日から起算して1年以内の政令で定める日から施行されることとなっている（図表7-1-1）。

図表7-1-1 介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律の概要



## 5 高齢者虐待防止施策

近年、我が国において、高齢者に対する虐待が家庭や介護施設等で表面化し、社会問題となっている中で、高齢者の尊厳の保持のため高齢者に対する虐待を防止することは極めて重要である。このため、議員立法として、2005年に「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」が成立し、2006（平成18）年4月から施行されている。

同法の施行後、市町村においては、虐待に係る対応窓口の設置、虐待に関する相談・通報等への対応が行われるなど、虐待の早期発見・早期対応に向けての取組みが行われている。また、2007（平成19）年12月には、2006年度における都道府県及び市町村の対応状況等についての調査結果を公表し、当該調査結果を踏まえた留意事項等を都道府県等に周知したところである。

## 第2節 いくつになっても働ける社会の実現

### 1 65歳までの雇用機会の確保

少子高齢化の急速な進行により、我が国は、本格的な人口減少社会を迎え、労働力人口についても、今後減少する見通しとなっている。また、2007（平成19）年から2009（平成21）年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳以上に到達していくこととなる。

一方、2001（平成13）年4月に始まった男性の老齢厚生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。

このような中、65歳までの安定した雇用の確保等を図るため、2004（平成16）年6月の高年齢者雇用安定法の改正により、2006（平成18）年4月から、事業主は、65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入、又は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。）を講ずることが義務づけられた。

この着実な施行を図るため、高年齢者雇用確保措置を導入していない事業主に対して、ハローワークの職員の訪問による助言・指導等を重点的に実施している。また、高年齢者雇用確保措置を導入するために、賃金・人事処遇制度の見直し、職場改善や職域開発などが必要な事業主に対しては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザー等による専門的・技術的支援等を実施している。

これらの取組みによって、2007年6月1日現在、51人以上規模企業の約93%で高年齢者雇用確保措置が実施済みとなっており、今後とも高年齢者雇用確保措置の着実な実施とその充実を図るよう取り組むこととしている。

## 2 「70歳まで働ける企業」の普及促進

少子高齢化が進行する中、高齢者の生きがい等の充実に資するとともに、経済社会の活力の維持を図るためには、誰もが意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた取組みを進めることが重要である。

このため、今後は、高年齢者雇用確保措置の充実のほか、意欲と能力があれば年齢にかかわらず働ける雇用機会の拡充に向けた環境整備を進めるため、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた取組みを実施している。

具体的には、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、2007（平成19）年9月に、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を取りまとめ、その普及啓発を行っているほか、65歳以降の一層の雇用に向けた取組みを支援するため、個別相談やセミナー等を各地域の事業主団体等に委託し、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができるよう、雇用機会の拡充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等の導入を促進するため、2007年4月より「定年引上げ等奨励金（70歳まで働ける企業奨励金）」を創設し、65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を行った中小企業事業主に対して支援を行うとともに、70歳以上への定年引上げ等を実施した場合には、更なる支援を行っている。

## 3 団塊の世代を始めとする定年退職者等の再就職支援の実施

中高年齢者をめぐる雇用情勢は、改善は見られるものの、いったん離職すると再就職は困難な状況にある。

このため、ハローワークを中心に、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を行うとともに、2007（平成19）年10月1日に施行された改正雇用対策法に基づく募集・採用時における年齢制限の原則禁止に関する指導を徹底することなどにより、労働者の応募及び採用の機会の拡大を図っている。また、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としており、その指導等を行っている。

また、求職活動支援書の作成に向けた指導や、都道府県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する事業主も含めて相談・援助を行っている。

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試行雇用奨励金（中高年齢者トライアル雇用奨励金）を支給し、中高年齢者の再就職を促進している。

さらに、65歳を超えても働くことができるよう、ハローワーク等では、事業主に対して高年齢者を雇用することの利点を啓発するとともに、高年齢者の多様なニーズに対応した求人開拓や面接会及びセミナーを行う定年退職者等再就職支援事業を実施している。

## 4 シルバー人材センター事業の推進等

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、希望に応じた多様な雇用・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（2007（平成19）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,344団体、会員数は約76万人）。

上記の取組みのほか、45歳以上の高年齢者等が3人以上で共同して事業を開始し、高年齢者等を雇い入れ、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高年齢者等共同就業機会創出助成金の制度があり、自らの職業経験等をいかして起業しようとする高年齢者等を支援している。

## 第3節 持続可能で安心できる年金制度の構築

### 1 平成16年改正後の課題

#### （1）被用者年金制度の一元化及びパート労働者に対する厚生年金の適用拡大

平成16年年金制度改正において検討課題とされた公的年金の一元化とパート労働者への厚生年金の適用拡大については、2007（平成19）年4月13日に、まずは被用者年金（厚生年金と公務員等の共済年金）の一元化を実現するとともに、働き方が正社員に近いパート労働者への厚生年金の適用を拡大するための「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2007年通常国会に提出し、継続審査とされているところである。

被用者年金制度の一元化は、被用者年金制度の成熟化や少子・高齢化の一層の進展等に備え、年金財政の範囲を拡大して制度の安定性を高めるとともに、民間被用者、公務員を通じた公平性を確保することにより、公的年金全体に対する国民の信頼を高めることを目的とするものである。このため、公務員等にも厚生年金保険法を適用して、民間被用者、公務員等を通じて同一保険料、同一給付を実現するとともに、公的年金としての共済年金の職域部分（3階部分）の廃止など官民格差の解消、財政収支の国の会計への一本化等の措置を講じるものである。

パート労働者への厚生年金の適用拡大については、パート労働者が社会経済においてその役割や比重を増していく中で、その被用者にふさわしい年金保障を充実することは、均衡待遇を確保するための労働政策の展開とともに、将来の老後生活における格差を拡大・固定化させないための喫緊の政策課題である。また、現行の厚生年金の適用基準が雇用形態等の選択に中立的でないとの指摘もあることから、これらを踏まえ、「週所定労働時間が20時間以上」、「賃金が月額98,000円以上」、「勤務期間が1年以上」等の要件を満たすパート労働者に厚生年金の適用

を拡大するものである。

## (2) 基礎年金国庫負担割合の引上げ

平成16年年金制度改正において、法律の本則上、基礎年金国庫負担割合を3分の1から2分の1に引き上げるとともに、附則において、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）年度までに2分の1へ引き上げるという道筋を規定している。2004年度から2007年度までにおいては、この道筋に沿って国庫負担割合の段階的引上げを実施したところであり、2008年度の国庫負担割合を3分の1に40/1,000を加えた割合（約37.3%）とする「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2008年通常国会に提出し、継続審査とされているところである。

## (3) 平成21年財政検証に向けて

平成16年年金制度改正において保険料水準固定方式が導入されたことにより、これまでのような財政再計算は行われなかったこととなったが、少なくとも5年ごとに、財政検証を行うこととされたところである。現在、平成21年財政検証に向けて、社会保障審議会年金部会において全般的事項の検討を行うとともに、同部会経済前提専門委員会において経済前提についての専門的・技術的な事項の検討を行っている。

## 2 年金積立金の管理・運用体制

年金積立金の運用については、専門性を徹底した上で、責任体制の明確化を図る観点から、2006（平成18）年4月に年金積立金管理運用独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）が設立され、管理及び運用を行っている。

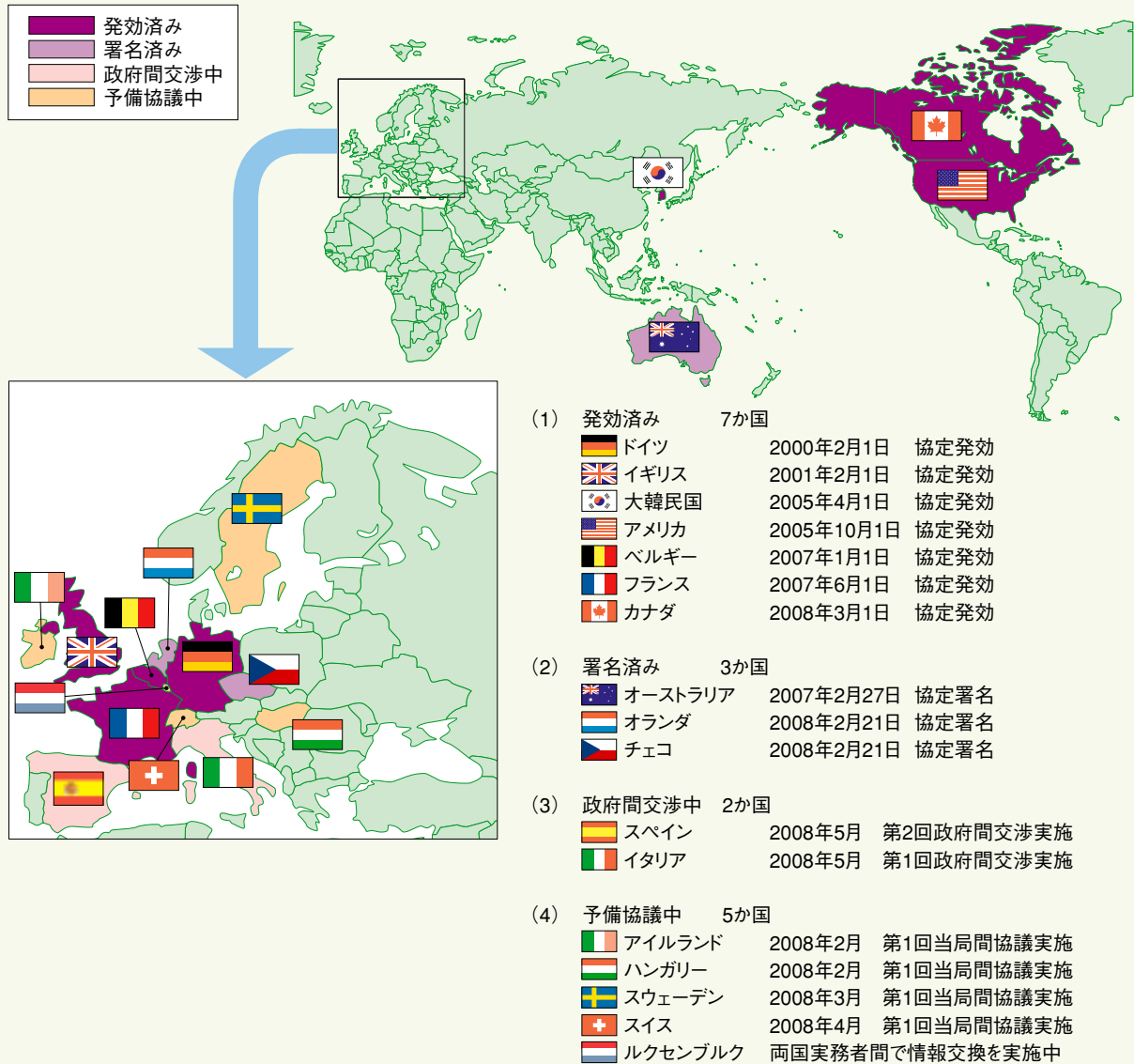
従来、厚生労働大臣が策定していた債券・株式等の各資産の構成割合（ポートフォリオ）や運用の具体的な方針については、大臣から示される中期目標を踏まえ、管理運用法人が自ら策定することとなった。また、中期計画等の審議や年金積立金の管理運用業務の実施状況を監視するため、管理運用法人に経済・金融等の専門家からなる運用委員会が置かれている。

## 3 国際化への対応

海外在留邦人等が日本及び外国の年金制度に二重に加入することを防止し、また、両国での加入期間を通算することを目的として、外国との間で二国間協定である社会保障協定の締結を進めている。これまでにドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス及びカナダとの間で協定の発効、2007（平成19）年にオーストラリアとの間で、2008（平成20）年にオランダ及びチェコとの間で協定の署名が行われた。現在、スペイン及びイタリアとの間で政府間交渉を実施中であり、また、アイルランド、ハンガリー、スウェーデン、スイスとの間で政府間交渉につなげるべく当局間協議を行っている。さらに、ルクセンブルクとの間では、協定締結を視野に入れ、当局間協議を開催することについて意見が一致している（図表7-3-1）。

図表7-3-1 社会保障協定締結等の状況

2008年7月現在



今後、協定締結の加速化を図るため、いずれの国との協定にも対応できる国内法制を整備することを目的とした「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律」を2007（平成19）年通常国会に提出し、同年6月19日に成立し、2008年3月1日施行された。

#### 4 企業年金制度の動向

2006（平成18）年10月から開催した企業年金研究会において、確定拠出年金制度及び確定給付企業年金制度を中心に企業年金制度の施行状況の検証が行われ、2007（平成19）年7月に「企業年金制度の施行状況の検証結果」が取りまとめられた。