

高齢者の自立した生活に対する支援に関する監視・影響調査
関係府省庁ヒアリング資料(厚生労働省)

1. 高齢者の社会参画に対する支援に関連する施策[6－(1) 関連]

(1) 施策の概要

- 高齢者の自立した生活に対する支援に関連する施策として、具体的にどのような取組を行っているか。

【○ 高齢者の社会参加に対する支援】

① 地域支援事業

- 被保険者が要介護状態・要支援状態になることを予防するとともに、地域の中で自立した日常生活を送れるよう支援するため、下記のような事業を実施。

- ・介護予防事業

- ・包括的支援事業（介護予防ケアマネジメント業務、総合相談支援業務、権利擁護業務、包括的・継続的ケアマネジメント業務）

- ・任意事業（介護給付費等費用適正化事業、家族介護支援事業等）

- 実施の仕組み

第一号保険料や公費等をもとに、市町村は介護保険事業計画に事業の内容や事業費を定めた上で行う。

- 予算規模（国庫負担）

H 1 9 年度予算額 57,347,684（千円）

H 2 0 年度概算要求額 76,942,469（千円）

② 高齢者の生きがいと健康づくり推進事業

- 地域社会において、高齢者の生きがいと社会参加を促進するため、地域における様々な社会資源を活用し、スポーツ交流や奉仕活動など各種活動を行う市町村に対し、地域支援事業交付金の任意事業として支援を行う。

- 2 7 8 市町村で実施。

（参考）地域支援事業交付金

H 1 9 年度予算額 57,347,684（千円）

H20年度概算要求額 76,942,469（千円）

③ 全国老人クラブ連合会助成事業

- 高齢者の生きがいと健康づくりを推進するため、全国老人クラブ連合会が行う①老人クラブに対する援助指導②老人クラブに関する調査研究③老人クラブ指導者の養成訓練に必要な経費を助成するものである。
- 全国で老人クラブリーダーの養成等を実施し 60,770 人が参加した。（主要実績抜粋）

【○ 定年の引き上げ、継続雇用制度導入等による 65 歳までの雇用の確保等】

① 高年齢者雇用確保措置の導入促進に係る指導

- 平成 18 年度より、高年齢者雇用安定法に基づく定年の引上げ、継続雇用制度の導入等（高年齢者雇用確保措置）による 65 歳までの安定した雇用の確保を、事業主に対して義務化。
- 定年制の引き上げ、継続雇用制度の導入などによる高年齢者の安定した雇用の確保を促進するとともに、事業主の自主的な取組を促すため、高年齢者雇用確保措置の導入状況及び企業規模等に応じた公共職業安定所による指導等を実施。
- H19 年度予算額 32,085 千円
H20 年度要求額 30,579 千円 （65 歳継続雇用等推進費）
- 平成 18 年 6 月 1 日現在、51 人以上規模企業のうち 84%の企業が高年齢者雇用確保措置を実施済

② シルバー人材センター事業の推進

- 定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高年齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 対象者は 60 歳以上の健康で就業意欲のある高年齢者
- H19 年度予算額 13,967,168 千円
H20 年度要求額 14,376,187 千円
- 事業実施団体 47 団体 （47 都道府県シルバー人材センター連合）
- 加入会員数 （男:509,697 人、女:255,771 人） （平成 17 年度末まで把握）

(2) 男女別ニーズの把握・施策への反映

- 施策の立案に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況をデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

- 施策の立案並びに実施に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況（ライフスタイル等）の違いをどのように考慮しているか。

シルバー人材センターの会員数など一部データを把握しているものもあるが、特段男女別の施策は講じていない。

(3) 関係主体・施策との連携

- 施策の実施に当たって、どのような主体（自治体、関係団体等）と連携して取り組んでいるか。また、関係主体に対する働きかけはどのように行っているか。

【○ 高齢者の社会参加に対する支援】

① 地域支援事業

- 地域支援事業は保険者である市町村が主体となって立案から評価まで実施するものである。都道府県や国等は事業に対する費用負担の面で連携している。
- 地域支援事業要綱等に基づく地域支援事業交付金で、事業費補助を行っている。また、意見交換会等の全国会議を開催し、事業実施主体による情報交換や情報提供を行っている。
- 地域支援事業の事業費の上限を超える場合は、市町村は一般財源による事業又は保健福祉事業として実施することができる。

【○ 定年の引き上げ、継続雇用制度導入等による 65 歳までの雇用の確保等】

① 高年齢者雇用確保措置の導入促進に係る指導

- 広報啓発時や施策を実施する際に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構と連携。
- 独立行政法人高齢・障害者支援機構の高齢者雇用アドバイザーを活用。

② シルバー人材センター事業の推進

- 施策の立案時から実施まで、地方公共団体、シルバー人材センター連合会と連携。
- 事業の実施に当たっては、事業関係者である労働局、都道府県、シルバー人材センター連合の連携を図るため、各都道府県にシルバー人材センター事業推進会議を設置し、都道府県をはじめ地方公共団体と連携してシルバー人材センター事業の推進を図っている。

- 他の関連する施策（他府省庁の施策を含む）とどのように連携して取り組んでいるか。

【○ 高齢者の社会参加に対する支援】

① 地域支援事業

- 地域支援事業の中の高齢者のうつ予防対策については、精神保健福祉部門と連携をとって事業を実施するよう、実施要綱に明記しており、精神保健福祉課発出の関連事務連絡を都道府県介護予防担当部局に周知した。

【○ 定年の引き上げ、継続雇用制度導入等による 65 歳までの雇用の確保等】

- 平成 16 年には、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を改正し、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、段階的な 65 歳までの雇用確保について定めた。

② シルバー人材センター事業の推進

- シルバー人材センター事業の一環として実施されている小学校や放課後児童クラブからの児童の迎え、預かり等について、ファミリーサポートセンターなどと連携し、児童の安全確保等積極的に取り組んでいる。

（４）施策の評価・見直し

- 施策の評価を行っているか。評価に際して実績（アウトプット）や効果（アウトカム）、影響（インパクト）を男女別にデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

【○ 高齢者の社会参加に対する支援】

① 地域支援事業

- 「高齢者の健康づくり・生きがいづくりを推進するとともに、介護保険制度の適切な運営等を通じて、介護を必要とする高齢者への支援を図ること」という施策目標のもと実績評価、モニタリングを行ったところ、市町村において、地域支援事業の実施体制の整備が積極的に行われ、今後の介護予防・健康づくりの推進、自主的な地域活動の育成・支援の推進に資するものと評価できるものである。

② 高齢者の生きがいと健康づくり推進事業

- 「高齢者の健康づくり・生きがいづくりを推進するとともに、介護保険制度の適切

な運営等を通じて、介護を必要とする高齢者への支援を図ること」という施策目標のもと実績評価、モニタリングを行ったところ、高齢者にもっとも身近な市町村等が地域の実情に応じて、スポーツ大会、健康講座などを企画することで高齢者の社会参加や生き甲斐づくりの効率的な推進を図っており、地域社会の活性化、明るい長寿社会の実現につながるため有効であると評価できるものである。

【○ 定年の引き上げ、継続雇用制度導入等による 65 歳までの雇用の確保等】

① 高年齢者雇用確保措置の導入促進に係る指導

- 政策評価書により毎年実施。

(実施方法)

65 歳以上定年企業等の割合及び 300 人以上規模のうち 65 歳以上の高年齢者雇用確保措置を講じる企業割合による。(職業安定局調べによる)

(評価内容)

高年齢者雇用確保措置の導入状況及び企業規模に応じた重点的な公共職業安定所による指導のほか、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による技術的な相談・援助や継続雇用制度奨励金及び多数継続雇用助成金による財政的な支援、各都道府県下の主要な事業主団体を通じた集团的指導・助言を組み合わせ、事業主の自主的な取組を促していくことが有効な手段であると評価できる。

② シルバー人材センター事業の推進

- 政策評価書により毎年実施。

(実施方法)

就業延べ人日数による。

(シルバー人材センター事業統計年報(社) 全国シルバー人材センター事業協会)

(評価内容)

シルバー人材センター事業については、平成 17 年度に就業延べ人日数 70,422 千人であったが、平成 18 年度には 72,668 千人と増加傾向にあり、就業機会の確保・提供体制は確実に広がっているところであり、事業は効率的に運営されている。さらに、同事業は、介護・高齢者生活支援などの地域の福祉政策に貢献するとともに、地域社会の活性化にも大きく寄与している。

○ 施策の見直しをどのように行っているか。これまでの見直しにおいて、男女を取り巻く状況の変化をどのように反映させてきたか。

特段、施策の見直しは行っていない。

(5) その他：情報提供や広報

高齢者の就業促進施策を効果的に進めるために、企業や関係団体との連携、施策の対象層への情報提供や広報をどのように行っているか。その際、男女の状況の違い等に配慮した工夫を何か行っているか。

【企業や関係団体との連携について】

- 高齢者雇用確保措置の導入促進に係る指導
 - ・ 広報啓発時や施策を実施する際に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構と連携
 - ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高齢者雇用アドバイザーを活用
- シルバー人材センター事業の推進
 - ・ 施策の立案時から実施まで、地方公共団体、シルバー人材センター連合会と連携
 - ・ 事業の実施に当たっては、事業関係者である労働局、都道府県、シルバー人材センター連合の連携を図るため、各都道府県にシルバー人材センター事業推進会議を設置し、都道府県をはじめ地方公共団体と連携してシルバー人材センター事業の推進を図っている。

【施策の対象層への情報提供や広報について】

- 高齢者雇用確保措置の導入促進に係る指導

国対応

- 本省 リーフレット、ポスター、パンフレット、新聞広告紙より、国民、事業主等に周知・広報
- 地方 (労働局、公共職業安定所)
広報誌、パンフレット、リーフレット、新聞広告紙により、都道府県民、事業主等に周知・広報
また、セミナー等において、パンフレット等を配布して周知

- シルバー人材センター事業の推進

国対応

- 本省 広報誌、マスコミ等により周知
- 地方 (労働局、公共職業安定所、都道府県、市区町村)
パンフレット、広報誌、新聞広告、セミナー

全国シルバー人材センター協会及び都道府県シルバー連合

広報誌、マスコミ等により周知

パンフレット、地域催事、イベントへの参加

会員によるボランティア活動等を通じ、国民に周知

※ なお、連携や周知に当たっては、特段男女の違い等に配慮した工夫は行っていない。

2. 介護体制の構築 (主に介護予防) に関する施策 [6－(2) 関連]

(1) 施策の概要

- 高齢者の自立した生活に対する支援に関連する施策として、具体的にどのような取組を行っているか。

① 介護保険制度の着実な実施

- 介護保険制度創設以来、サービス提供基盤は急速に整備され、要介護認定者数、介護サービス利用者数、介護サービス提供事業者ともに着実に増加している。

② 介護予防

- 要支援・要介護状態になる可能性の高い高齢者（特定高齢者）を早期に把握し、要支援・要介護状態となることを予防することを目的として、生活機能の改善などを行う。
 - ・ 地域支援事業交付金の介護予防特定高齢者施策として実施
- 地域において介護予防に資する自発的な活動が広く実施され、地域の高齢者が自ら活動に参加し、介護予防に向けた取組が主体的に実施されるような地域社会の構築を目指して、健康教育等の取組を通じた介護予防に関する知識の普及・啓発や地域における自発的な介護予防に資する活動の育成・支援を行う。
 - ・ 地域支援事業交付金の介護予防一般高齢者施策として実施

③ 認知症高齢者支援対策の推進

- 早期の段階からの適切な診断と対応、認知症に関する正しい知識と理解に基づく本人や家族への支援を通じ、地域における総合的かつ継続的な支援を確立するため、下記の事業を実施。
 - ◇ 認知症対策等総合支援事業
 - ・ 認知症介護実践者等養成事業
 - ・ 認知症地域医療支援事業
 - ・ 認知症地域支援体制構築等推進事業
 - ・ 高齢者権利擁護等推進事業
 - ・ 認知症理解・早期サービス普及促進事業

- ・ 認知症介護研究・研修センター運営事業

◇ 地域支援事業交付金

- ・ 権利擁護業務
- ・ 成年後見制度利用支援事業

○ H19年度予算額

- ・ 認知症対策等総合支援事業 2,008,000（千円）
- ・ 地域支援事業交付金 57,347,684（千円）の内数

H20年度概算要求

- ・ 認知症対策等総合支援事業 1,855,000（千円）
- ・ 地域支援事業交付金 76,942,469（千円）の内数

④ 福祉用具の開発・普及

- 地域の高齢者が住み慣れた地域で安心してその人らしい生活を継続していくことができるようにするため、福祉用具に関する相談・情報提供の実施、福祉用具に関する助言を行う。
- 地域支援事業の任意事業として実施

（２）男女別ニーズの把握・施策への反映

- 施策の立案に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況をデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

特段男女別データは把握していない。

- 施策の立案並びに実施に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況（ライフスタイル等）の違いをどのように考慮しているか。

特段男女別の施策は講じていない。

(3) 関係主体・施策との連携

- 施策の実施に当たって、どのような主体（自治体、関係団体等）と連携して取り組んでいるか。また、関係主体に対する働きかけはどのように行っているか。

④ 福祉用具の開発・普及

- 地域支援事業の任意事業として市町村に対して予算補助

(4) 施策の評価・見直し

- 施策の評価を行っているか。評価に際して実績（アウトプット）や効果（アウトカム）、影響（インパクト）を男女別にデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。
- 施策の見直しをどのように行っているか。これまでの見直しにおいて、男女を取り巻く状況の変化をどのように反映させてきたか。

③ 認知症高齢者支援対策の推進

- 平成 19 年度、施策の見直しにより、認知症地域支援体制構築等推進事業、高齢者権利擁護等推進事業を創設した。

参考：介護基盤の確保に係る現状と各種施策について

(1) 介護労働者の状況

<社会福祉士及び介護福祉士の登録者数>

- ・ 社会福祉士登録者数 （平成 19 年 7 月現在）
男性：32,152人
女性：62,813人
- ・ 介護福祉士登録者数 （平成 19 年 7 月現在）
男性：131,855人
女性 506,635人

<介護労働者の就業実態・就業ニーズ>

- 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」「事業所における介護労働実態調査」等により、一部男女の別を含む介護労働者の実績把握や就労ニーズ等の把握を行っている。
- 介護労働者の個別属性(調査結果例示)
 - ・ 性別を事業所状況別にみると、調査全体では、「男性」17.1%、「女性」78.4%である。法人格別では、社会福祉協議会では「男性」が8.7%、「女性」85.9%。社会福祉協議会以外の社会福祉法人では「男性」が22.0%、「女性」74.2%。
 - ・ 介護保険サービス系型別では、「訪問系」では「男性」8.4%、「女性」86.6%である。「施設系（入所型）」では「男性」20.7%、「女性」75.3%である。
- 介護職を選んだ理由(調査結果例示)
 - ・ 女性（上位順）
 - ①資格・技能を生かすため(53.6%)、②生活を維持するため(52.4%)、③これからの時代にますます必要となる(38.4%)
 - ・ 男性（上位順）
 - ①生活を維持するため(53.4%)、②これからの時代にますます必要となる(45.9%)、③資格・技能を行かすため(37.8%)

※ 処遇についてのデータについては、別添参照

(2) 介護に係る人材の確保に関わる施策（6－（2）－ウ関連）

【○ 高齢者介護マンパワーの養成・確保対策の推進】

① 社会福祉士及び介護福祉士に係る人材養成（介護福祉士等修学資金貸付事業）

- 介護福祉士又は社会福祉士の資格の取得を目指す学生に対し、修学資金を貸付け、これらの者の修学を容易にすることにより、質の高い介護福祉士及び社会福祉士をより多く養成確保する。

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 施策の立案時から実施まで、社会福祉士養成校協会、社会福祉士会、介護福祉士養成施設協会、介護福祉士会と連携を図っている。

② 介護支援専門員に係る人材養成

- 介護保険制度の適切かつ円滑な運営に資するため、介護支援専門員に対して各種の研修事業を実施。
 - ・ 介護支援専門員実務研修・再研修
 - ・ 介護支援専門員実務従事者基礎研修
 - ・ 介護支援専門員更新研修・専門研修
 - ・ 主任介護支援専門員研修
- H19年度予算額 514,651（千円）
H20年度概算要求額 374,215（千円）
- 介護支援専門員実務研修修了者数28,391人

〔施策の評価・見直し〕

- 「高齢者の健康づくり・生きがいを推進するとともに、介護保険制度の適切な運営等を通じて、介護を必要とする高齢者への支援を図ること」という施策目標のもと、介護支援専門員等に対する研修事業について、実績評価・モニタリングを行っている。

③ 訪問介護員に係る人材養成

- 訪問介護サービスに従事しようとする者等に対して、都道府県が介護員を養成する。
- 介護職員基礎研修、訪問介護員1級、2級、3級
- 予算補助なし

④ (財) 介護労働安定センターにおけるホームヘルパー養成講習の実施

- 公共職業安定所長から受講指示を受けた離転職者などを対象として、訪問介護員（ホームヘルパー）養成研修２級課程等を実施し、早期再就職の促進を図るとともに、介護労働力の確保を図る。

- H18年度講習受講者数 10,960人

就職率：64.7%（講習終了3ヶ月後（平成19年5月末時点の速報値））

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定に基づく指定法人である介護労働安定センターが事業を実施
- 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定に基づく指定法人である介護労働安定センターに対して、同法に定める交付金を交付。

〔施策の評価・見直し〕

- 平成18年度雇用保険三事業による評価において、「施策継続」と評価されている。
- 平成17年度は47都道府県において、計364回の講習を実施し、14,461人が受講しており、介護分野に必要な人材の育成が有効になされたと言える。

⑤ 福祉人材にかかる職業相談・職業紹介等の就職支援を重点的に実施するため、福祉重点ハローワークを指定

- 公共職業安定所の福祉分野における労働力需給調整機能の強化を図るため、福祉マンパワーの確保の拠点となる公共職業安定所（福祉重点ハローワーク）を各都道府県に1箇所指定し、福祉分野での就業を希望する者に対する情報提供、職業相談、職業紹介を行うとともに、福祉関係の事業主に対する求人条件緩和指導等を実施する。
- 福祉マンパワーの確保の拠点となる公共職業安定所（福祉重点ハローワーク）を各都道府県に1箇所指定し、事業を実施している。
- 福祉重点ハローワーク指定数 47箇所
福祉関連職業の就職率42.5%（平成18年度実績）

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 広報啓発時、対象者の募集時、実施時においては、市町村、福祉人材センター及び福祉人材バンク等の関係団体と連携
- 福祉人材確保対策担当者連絡協議会を開催し、関係団体との緊密な連携を図るとともに、福祉関係就職面接会の共催等の働きかけを行い、福祉労働力の確保を図っている。

【○ 介護分野における良好な雇用機会創出の促進】

① 福祉人材確保重点事業

- 社会福祉事業従事者の確保の推進を図るため、以下の事業を実施。
 - ・福祉人材の無料職業紹介
 - ・福祉就労希望者に対する説明会、講習会
 - ・社会福祉事業従事者に対する研修 等
- 都道府県に設置された人材センターにおいて実施。
- 平成19年度セーフティネット支援対策等事業費補助金 18,000,000 千円の内数
平成20年度セーフティネット支援対策等事業費補助金 20,000,000 千円の内数

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 就職説明会等、施策の実施時においては、福祉重点ハローワーク並びにその他のハローワーク等の関係機関と連携
- 事業費補助を実施。具体的には、福祉人材センター・バンクにおいて行う事業を基本事業と重点事業に分類し、基本事業は人材センターにおいて7,200千円、人材バンクにおいて5,200千円の2分の1、重点事業は、事業の実施に必要な額の2分の1の補助を行う。

〔施策の評価・見直し〕

- 都道府県等から補助金の協議書を提出する際に、前年度の実績や前年度に実施した施策の効果等を提出いただいている。
- 平成19年度より、それぞれの地域に応じた需要に対する重点的事业及び先駆的事业を重点事業として採択することとした。

② 介護福祉士等修学資金貸付事業

- 介護福祉士又は社会福祉士の資格の取得を目指す学生に対し、修学資金を貸付けもってこれらの者の修学を容易にすることにより、質の高い介護福祉士及び社会福祉士をより多く養成確保する。
- H19年度予算額 18,000,000千円の内数
H20年度概算要求額 20,000,000千円の内数

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 実施主体は都道府県。ただし都道府県社会福祉協議会への委託が認められている。
- 事業費の2分の1に対し、セーフティネット支援対策等事業費にて国庫から補助を

実施。

③ 介護基盤人材確保助成金

- 介護関係事業主が、新サービスの提供等に伴い、新サービスの提供等に関わる部署で就労することとなる特定の対象労働者を新たに雇い入れた場合、雇い入れた労働者の賃金の一部を助成する。

(注) 特定の対象労働者とは、社会福祉士、介護福祉士、訪問介護員(1級)、資格を有し、かつ実務経験1年以上の者、又はサービス提供責任者として実務経験1年以上の者

- 支給額：一人当たり6ヶ月70万円を限度
支給対象人数：3人まで
支給機関：各都道府県労働局
- H19年度予算額 3,067百万円
H20年度概算要求額 2,616百万円
- 平成18年度支給実績
 - ・ 支給額 8,033百万円
 - ・ 員数 10,622人

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 当該助成金における改善計画の認定については、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条に基づき、各都道府県の自治事務として実施されている。

〔施策の評価・見直し〕

- 年度ごと政策評価を実施予定。
(実施方法)
政策体系上の位置付けを決定し、基本目標、施策目標、個別目標各レベルごとに評価を実施。(評価公表時期 翌年度7月メド)
(評価内容)
平成18年度は「介護労働者基盤人材確保助成金を受給したことにより、当該事業所に於ける雇用管理への取組が向上した事業主の割合80%以上。」という政策目標に対して、達成水準を満たしたと評価されている。
- 介護労働者の雇用管理改善に一層資するよう、事業所の定着率の改善という観点等から平成19年度において支給要件の一部見直しを図った。
 - ・ 支給対象：雇入れ1年後の定着率が80%以上の事業主とすること等。

④ 介護労働者の雇用管理改善施策

- (財)介護労働安定センターを通じて、以下の介護労働者の雇用管理の改善に資するための各種施策を実施している。

- ・雇用管理改善等に係る相談援助事業
- ・介護労働者能力開発事業
- ・介護雇用管理助成金の支給

他

- 「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき介護労働安定センターを指定し、事業を実施している。

- H19年度予算額 3,483 百万円

H20年度概算要求額 3,270 百万円

- 平成18年度の実施状況など

- ・介護労働インストラクター等による相談援助・情報提供件数 112,817 件
- ・雇用管理コンサルタントによる専門的相談援助 598 件
- ・介護分野における雇用管理改善推進フォーラムの開催 参加人数 1,184 人
- ・介護労働者能力開発事業 受講者数 10,960 人
- ・介護雇用管理助成金の支給 支給額 150 百万円

員数 10,119 人 他

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 介護雇用管理助成金における改善計画の認定については、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条に基づき、各都道府県の自治事務として実施されている。

〔施策の評価・見直し〕

- 年度ごと政策評価を実施予定。

(実施方法)

政策体系上の位置付けを決定し、基本目標、施策目標、個別目標各レベルごとに評価を実施。(評価公表時期 翌年度7月メド)

(評価内容)

平成18年度は、「雇用管理改善等相談援助事業を受けた事業所において、本事業を受けて1年を経過した時点における同事業を受けたときからの自己都合による離職率20%未満」という政策目標に対して、達成水準を満たしたと評価されている。

- 事業を効率的・効果的に実施するため、既存事業における単価・員数等の節減を図るなどの見直しを行うとともに、介護労働者の雇用管理改善に資するよう、平成19年度の新規事業として介護労働者雇用管理簡易診断システムの構築を行うなど所要の見直しを図った。

（３）介護休業を取得しやすい環境の整備（６－（２）－イ関連）

<介護休業を取得しやすい環境の整備>

- 家族介護を要する労働者の仕事と介護の両立支援と雇用の継続をはかるため、以下を実施。
 - ・ 都道府県労働局雇用均等室における事業主への介護休業制度等の普及・定着指導及び労働者からの相談への対応
 - ・ 労働者の仕事と介護の両立を支援する事業主に対する育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）の支給による支援
- H19年度予算額 1,557（百万円）
H20年度概算要求額 1,922（百万円）

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 施策の立案、施行は労使の意見を聴き実施。
育児・介護休業法及び施策の立案時等において、公労使で構成される審議会の意見を聴取。
- 広報啓発時には、地方自治体・関係団体に対し、文書での協力依頼をするとともに資料の送付、行政相談会への参加等により連携。

〔施策の評価・見直し〕

- 「育児・介護休業制度を定着させること」及び「両立支援に取り組む事業主を支援すること」という個別目標のもと、実績評価・モニタリングを行っている。
- 平成16年に介護休業の取得回数制限の緩和等を内容とする育児・介護休業法の改正を行った。

（４）利用者保護と信頼できる介護サービスの確保（６－（２）－イ関連）

<介護サービス情報の公表制度支援事業>

- 利用者が介護サービスを適切に選択できる環境を構築し、これによってより良い事業者が選択されることを通じて、介護サービス全体の質の向上を図るため、介護サービス事業者等に対して、運営状況等の情報の公表を義務づける。
- 実施の仕組みとしては、原則全ての事業者が共通の「基本情報」及び「調査情報」を都道府県知事に報告し、報告された情報を都道府県知事がインターネット等により公表する。

なお、「調査情報」については、調査員が事業所を訪問し、内容を確認の上公表する。

- 訪問介護や介護老人福祉施設など 9 サービスの 81,414 事業所の公表
- H 1 9 年度予算額 1,980,010（千円）
H 2 0 年度概算要求額 522,036（千円）

〔関係主体・関連施策との連携状況〕

- 実施主体である都道府県に対して制度の円滑な実施のための事業費補助を実施。

〔施策の評価・見直し〕

- 「高齢者の健康づくり・生きがいづくりを推進するとともに、介護保険制度の適切な運営等を通じて、介護を必要とする高齢者への支援を図ること」という施策目標のもと、介護サービス情報の公開制度支援事業について、実績評価・モニタリングを行っている。

事業所の種類別・年齢階層別・男女別介護職員の状況

介護職員を年齢別に見ると、29歳以下の者が約40%を占め、平均年齢は36.5歳となっている。
また、男女別にみると、女性の割合が約78%となっている。

(単位: %)

	総数	29歳以下	(再掲) 24歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	不詳	平均年齢 (歳)
全体計	100.0	39.6	15.7	21.3	19.5	17.3	2.0	0.3	36.5
訪問介護	100.0	12.3	4.0	17.7	33.2	30.9	5.6	0.3	44.5
認知症対応型 共同生活介護	100.0	34.6	17.2	18.9	21.3	20.5	4.2	0.4	38.3
介護老人福祉施設	100.0	44.9	16.8	23.7	16.5	14.1	0.6	0.3	34.7
介護老人保健施設	100.0	51.4	19.6	23.3	14.7	9.8	0.5	0.3	33.0
介護療養型医療施設	100.0	34.5	16.3	15.8	21.2	25.2	2.9	0.4	39.0

(単位: %)

	男	女
全体計	22.2	77.8
訪問介護	8.2	91.8
認知症対応型 共同生活介護	16.7	83.3
介護老人福祉施設	26.5	73.5
介護老人保健施設	28.9	71.1
介護療養型医療施設	16.2	83.8

注) 常勤者の年齢階層別男女別割合である。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(平成16年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

常勤・非常勤別介護職員数の推移(実人員)

介護職員に占める非常勤の介護職員の割合は概ね増加しており、平成17年で約42%となっている。
事業所の種類別でみると、非常勤の介護職員の割合は施設では増加しており、平成17年で約14%、在宅サービスではほぼ横ばいで、平成17年では約52%となっている。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合
合 計	常勤	357,283	65.1%	409,294	61.9%	450,269	59.6%	517,247	58.4%	592,666	59.1%	656,874	58.4%
	非常勤	191,641	34.9%	252,294	38.1%	305,541	40.4%	367,736	41.6%	409,478	40.9%	467,817	41.6%
	総計	548,924	100.0%	661,588	100.0%	755,810	100.0%	884,983	100.0%	1,002,144	100.0%	1,124,691	100.0%
施 設	常勤	210,770	89.2%	223,575	88.0%	232,772	87.7%	245,305	87.1%	258,577	86.7%	268,477	85.9%
	非常勤	25,443	10.8%	30,376	12.0%	32,788	12.3%	36,175	12.9%	39,564	13.3%	43,892	14.1%
	計	236,213	100.0%	253,951	100.0%	265,560	100.0%	281,480	100.0%	298,141	100.0%	312,369	100.0%
在 宅 サ ー ビ ス	常勤	146,513	46.9%	185,719	45.6%	217,497	44.4%	271,942	45.1%	334,089	47.5%	388,397	47.8%
	非常勤	166,198	53.1%	221,918	54.4%	272,753	55.6%	331,561	54.9%	369,914	52.5%	423,925	52.2%
	計	312,711	100.0%	407,637	100.0%	490,250	100.0%	603,503	100.0%	704,003	100.0%	812,322	100.0%

※介護職員数は実人員。

※「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を
持っている者、短時間のパートタイマー等)。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

職種別きまって支給する現金給与額等

福祉施設介護員、ホームヘルパーの給与は、年齢が低く勤続年数が短いことに留意する必要があるが、それぞれ男性労働者・女性労働者の平均年収試算額に比べ、低額となっている。

区 分	企業規模計					年収試算額
	年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	
			現 金 給 与 額	所 定 内 給 与 額		
	歳	年	千円	千円	千円	千円
全労働者	40.7	12.0	330.8	302.0	905.2	4,529.2
男性労働者	41.6	13.4	372.1	337.8	1,057.8	5,111.4
女性労働者	38.7	8.7	239.0	222.5	566.4	3,236.4
福祉施設介護員(男)	32.1	4.9	227.9	214.7	577.1	3,153.5
福祉施設介護員(女)	37.0	5.1	204.3	193.3	490.6	2,810.2
ホームヘルパー(女)	44.1	4.9	198.8	187.3	376.1	2,623.7
介護支援専門員(女)	45.3	7.7	260.5	251.6	714.9	3,734.1
看護師(女)	35.4	7.0	315.6	279.5	846.3	4,200.3
看護補助者(女)	42.6	6.3	191.5	178.6	466.3	2,609.5

(注) 賃金構造基本統計調査は年収は調査していないが、下記算式により参考数値として試算した。

年収試算額 = 「所定内給与額 × 12ヶ月 + 年間賞与その他特別給与額」

◎「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは、事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額。手取額でなく、税込みの額。
現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含む。

◎「所定内給与額」とは、月間きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のものをいう。

資料出所：平成17年賃金構造基本統計調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）

3. 高齢者の所得保障 [6－(3)]

(1) 施策の概要

- 高齢者の自立した生活に対する支援に関連する施策として、具体的にどのような取組を行っているか。

○ 【公的年金制度の安定的な運営】

<平成 16 年年金制度改革の目的>

- 社会経済と調和した持続可能な公的年金制度を構築し、公的年金制度に対する信頼を確保することや多様な生き方、働き方に対応して、より多くの人が能力を発揮できる社会につながるような公的年金制度にしていくこと

<主な改正点>

○ 次世代育成支援の拡充

- ・ 育児休業（準ずる休業を含む。）中の保険料免除制度を拡充
- ・ 勤務時間の短縮などの措置を受け就業を継続する者に、育児を始める前の賃金で給付算定する措置を創設

→ 世代間扶養の仕組みを基本として運営されている公的年金制度において、将来の支え手となる次世代育成支援の充実も重要な課題であることから、育児、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（育児・介護休業法）の措置を考慮し、子が3歳に到達するまでの期間について、育児休業期間中の保険料免除措置を拡充等の措置を講じた。

○ 遺族年金の見直し（平成 19 年 4 月施行）

- ・ 高齢期（65 歳以上）の遺族配偶者に対する遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給の見直し
- ・ 若齢期の妻に対する遺族厚生年金の見直し

→ 女性の平均寿命が男性と比べて長いことなどから、女性が一人で暮らす世帯が増えている一方で、女性の老齢年金は、平均的に見て男性より低い水準にとどまっている面がある。このため、厚生年金に加入していた夫が亡くなった場合に、たとえ妻自身が厚生年金に加入していた期間があっても、妻自身の老齢厚生年金ではなく、遺族厚生年金を受給するケースが多いことから、自らの保険料納付が給付に確実に反映されるように、本人の老齢厚生年金が全額受給される仕組みに改めた。

○ 離婚時の厚生年金の分割（平成 19 年 4 月施行）

→ 近年、中高齢者等の比較的婚姻期間の長い夫婦における離婚件数が増加してきているが、現役時代の男女の雇用の格差などを背景として、夫婦双方の年金受給額には大きな

開きがあり、女性の高齢期の所得水準が低くなるという問題がある。このことから、離婚時に厚生年金の分割が可能となるような仕組みを導入した。

○ 第3号被保険者期間についての厚生年金の分割（平成20年4月施行）

→ 平成16年改正時には、改正前の制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から、また、女性の貢献が目に見える形になるということから、第3号被保険者期間についての年金分割制度の導入が付された。

平成16年改正においては、具体的には、被扶養配偶者（第3号被保険者）を有する第2号被保険者が負担した保険料は夫婦が共同して負担したものであることを基本的認識とする旨を法律上に明記した上で、夫婦が離婚した場合などに、第3号被保険者期間についての年金分割が可能となる仕組みを導入した。

（2）男女別ニーズの把握・施策への反映

- 施策の立案に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況をデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

○ **【公的年金制度の安定的な運営】**

<実態調査（男女別ニーズの把握）>

- 「事業年報」（平成17年 社会保険庁）

・ 育児休業に係る厚生年金保険料免除者数

女子・・・55,923人（平成12年）→93,167人（平成17年）

男子・・・76人（平成12年）→254人（平成17年）

- 施策の見直しをどのように行っているか。これまでの見直しにおいて、男女を取り巻く状況の変化をどのように反映させてきたか。

- 前述の主な改正点のとおり

(3) 関係主体・施策との連携

- 施策の実施に当たって、どのような主体（自治体、関係団体等）と連携して取り組んでいるか。また、関係主体に対する働きかけはどのように行っているか。

- 他の関連する施策（他府省庁の施策を含む）とどのように連携して取り組んでいるか。

- 平成16年改正においては、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（育児・介護休業法）の措置を考慮して、年金制度においても次世代育成支援を拡充するため、子が3歳に到達するまでの期間について、育児休業期間中の保険料免除制度の拡充等の措置を講じるとともに、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を改正し、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、段階的な65歳までの雇用確保措置について定めた。

(4) 施策の評価・見直し

- 施策の評価を行っているか。評価に際して実績（アウトプット）や効果（アウトカム）、影響（インパクト）を男女別にデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

<平成16年年金制度改正の目的>

- 「事業年報」（平成17年 社会保険庁）
 - ・ 育児休業に係る厚生年金保険料免除者数

女子・・・55,923人（平成12年）→93,167人（平成17年）

男子・・・76人（平成12年）→254人（平成17年）

- 離婚分割の請求件数（平成19年4月～7月 社会保険庁）
女子・・・1826件 男子・・・609件

- 施策の見直しをどのように行っているか。これまでの見直しにおいて、男女を取り巻く状況の変化をどのように反映させてきたか。

<平成16年年金制度改正の主な改正点>

- 平成16年年金制度改正においては、女性と年金をめぐる問題を含め、多様な生き方・働き方に対応するための改正事項が盛り込まれた。

<パート労働者に対する厚生年金の適用拡大>

- パートタイム労働者に対する厚生年金の適用拡大を含む「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回通常国会に提出（継続審議）。

(5) その他

(公的年金制度)

モデルケース（男女別、家族形態別、就業状況別）で見た年金の給付水準について。

- 平均的な年金の給付水準については、平成17年の事業年報（社会保険庁）によると、平成17年度末時点で、

- ・ 厚生年金（老齢年金）

男子・・・191,008円 女性・・・110,754円

- ・ 国民年金（老齢年金）

男子・・・58,488円 女性・・・48,968円

となっている。

- なお、家族形態別・就業状況別の年金の給付水準については把握していない。

4. 高齢期等における健康づくり支援 【8－(1)－イ】

(1) 施策の概要

- 高齢者の自立した生活に対する支援に関連する施策として、具体的にどのような取組を行っているか。

○【成人期、高齢期における女性の健康づくり支援】

① 国立長寿医療センター

- 豊かで活力ある長寿社会に向けた総合的戦略（メディカルフロンティア戦略）に基づき、疾病等により支援が必要な高齢者を減らし自立している高齢者の割合を高めることを目標に、（１）老化機構の解明及び高齢者に特有の疾病の原因解明、（２）高齢者の心身の特徴を考慮した予防・診断・治療法の確立と普及、（３）高齢者の社会的・心理的諸問題の研究成果を取り入れた全人的・包括的医療に関する診療体制等の充実強化を図るため、これらの先導的役割を担う施設として、16年3月に設置
- H19年度予算額 7,680,993千円
H20年度概算要求額 7,962,632千円

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- 若年期からの肥満予防対策として、運動の推進と食生活のリズムを整えることに重点をおき、実態把握や講習会等を行うとともに、20～30歳代をターゲットにした肥満予防対策として、運動施設等を活用し「食事バランスガイド」及び「エクササイズガイド」の両方を取り入れた肥満予防のための具体的な体験機会の提供、飲食店におけるバランスの取れた朝食メニューの提供等、民間産業等とも連携した取り組みを実施する。

③ 骨粗しょう症の予防

- 骨粗しょう症の予防、早期発見、早期治療を図ることを目的に、40歳以上の女性を対象に骨粗しょう症検診を実施する。（市町村への間接補助及び政令指定都市への直接補助）
- 骨粗しょう症検診の受診率を高め、介護を要する状態に陥ることを予防することを目的に、各都道府県において、骨粗しょう症について、特に若年層への教育、普及のための啓発事業を地域の実情に即して実施する。

④ 特定健診・特定保健指導

- 平成 20 年度から医療保険者に 40 歳以上の被保険者・被扶養者を対象とする糖尿病等に
着目した健康診査及び保健指導（特定健康診査・特定保健指導）が義務づけられることか
ら、これらの円滑な実施を図る。

（２）男女別ニーズの把握・施策への反映

- 施策の立案に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況をデータ等で把握している
か（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- メタボリックシンドロームの該当者数・予備群者数

- ・ 男性 H17 1,350 万人
- ・ 女性 H17 550 万人

（平成 17 年 国民健康・栄養調査）

- 施策の立案並びに実施に際して、男女それぞれのニーズや実際の状況（ライフス
タイル等）の違いをどのように考慮しているか。

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- 講演会等の場において、男女のライフスタイル等の違いを考慮して策定した「食事
バランスガイド」や「エクササイズガイド」を活用し、生活習慣改善のための情報提
供を行なっている。

（３）関係主体・施策との連携

- 施策の実施に当たって、どのような主体（自治体、関係団体等）と連携して取り組
んでいるか。また、関係主体に対する働きかけはどのように行っているか。

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- 都道府県や市町村、民間企業やボランティア団体等と連携している。
- 国は関係機関に対し「食事バランスガイド」や「エクササイズガイド」等、最新の
知見に基づき作成した効果的なツールの提供を行なっている。

④ 特定健診・特定保健指導

- 特定健康診査・特定保健指導の実施主体である医療保険者に対し、国としては、標準
的な健診・保健指導プログラムや特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き
等により、その施行に向けた支援を行っている。

- 他の関連する施策（他府省庁の施策を含む）とどのように連携して取り組んでいるか。

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- 国の策定する「２１世紀における国民健康づくり運動（健康日本２１）」に健康づくり関連の目標を定める等、総合的な施策の推進が図られている。

④ 特定健診・特定保健指導

- 医療保険者による特定健康診査・特定保健指導については、住民に対する健康増進に関する普及啓発や食習慣等に関する特徴の分析及び提供等の一般的な健康増進対策（ポピュレーションアプローチ）を行う都道府県、市町村と連携を図りながら、生活習慣病予防の成果が効果的に発揮されるよう、その円滑な実施を図ることとしている。

（４）施策の評価・見直し

- 施策の評価を行っているか。評価に際して実績（アウトプット）や効果（アウトカム）、影響（インパクト）を男女別にデータ等で把握しているか（把握している場合、代表的なデータを紹介のこと）。

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- 政策評価書において把握。
- 平成１９年４月に公表された「健康日本２１中間評価報告書」（厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会）によると、脂肪エネルギー比率や女性の肥満者の増加に歯止めがかかっている一方で、男性の肥満者の割合や日常生活における歩数のように、健康日本２１策定時の値より改善していない項目や、悪化している項目が見られるなど、全体としては必ずしも十分ではない点が見られる。このことから、今後は、平成２０年度からの医療保険者によるメタボリックシンドロームに着目した特定健診・特定保健指導の実施に向け、予算の見直しも含め検討し、国民の健康づくりに対する意識の高まりを、具体的な行動変容に結びつけるための施策を進めていく必要がある。

- 施策の見直しをどのように行っているか。これまでの見直しにおいて、男女を取り巻く状況の変化をどのように反映させてきたか。

② メタボリックシンドローム予防戦略事業

- 結果を踏まえ予算概算要求時に見直しを行い、補助対象を今までの都道府県から保健所政令市・特別区まで広げるなど、より効果的に健康づくり対策を推進することとした。