

要である。

●老人の身体特性を十分に考慮していない住宅・交通環境により、住宅内での安全事故および交通事故が増加している。

※住宅内で怪我をした経験のある高齢者：農村 32.3%、都市 20.0%

※交通死亡者において老人が占める割合は 29.6%（'08 年）、死亡原因は「歩行中の死亡」（52%）である。

基本方向

■ベビーブーム世代、現世代の老人など、政策対象の特性を考慮して細部推進課題を体系化する。

●ベビーブーマーの引退に備えた事前対応、安定的で活気に満ちた老後生活の保障、高齢者に優しい社会環境の造成を 3 大方向として推進する。

■ベビーブーム世代の引退に備え、社会の各分野で事前対応基盤を構築する。

●安定した所得を確保するためにさまざまな雇用機会を提供し（再雇用、転職・創業支援）、公的・私的年金制度を充実させる。

●健康な生活の営みを目指して事前予防的な健康管理體系を構築し、未来の老人医療費の適正化を進める。

●準備された老後のために老後設計サービスを支援し、高齢者の社会貢献度を高める。

■安定的で活気に満ちた老後生活を保障し、未来の世代の負担を緩和するため、制度を充実させる。

●高齢者が活動的・生産的な社会構成員としての役割を果たすことができるよう、さまざまな老人雇用を拡大する。

●老人医療費負担を軽減するために医療保障を充実させ、高齢化にともなって増加する医療費支出の適正化を同時に進める。

●ボランティアの活性化、余暇文化享有基盤の拡大により、高齢者が活動的・生産的な社会構成員としての役割を果たせるよう支援する。

■高齢者が便利に生活できるよう、住居・交通といった社会基盤施設全般を高齢者に優しいものに改変する。

●高齢者が安全で快適に生活できる住居・交通環境を造成する。

●独居老人および虐待老人など、劣悪な環境にある老人の社会的保護システムを整備する。

課題現況および重点推進課題

高齢社会の暮らしの質の向上基盤の構築		
ベビーブーム世代高齢化対応体系の構築	安定的で活気に満ちた老後生活の保障	高齢者に優しい社会環境の造成
<ul style="list-style-type: none">・さまざまな労働機会の創造・多層的な老後所得保障体系の確立・事前予防的な健康管理体系の構築・老後生活設計の強化	<ul style="list-style-type: none">・雇用の拡充および体系化・老人の貧困予防のための所得保障の拡大・医療保障の充実と医療費支出適正化対策の構築・さまざまな社会参加、余暇文化の機会の提供	<ul style="list-style-type: none">・高齢者に優しい住居・交通環境の改善・老人權益の増進および老人恭敬基盤の整備

重点課題

■全 78 課題で構成する。

※ベビーブーマー高齢化対応体系の構築 36 課題、安定的で活気に満ちた老後生活の保障 30 課題、高齢者に優しい社会環境の造成 12 課題

●「企業 - 高齢者に優しい賃金ピーク制の活性化」など、約 17 課題が重点課題に該当する。

ベビーブーム世代高齢化対応体系の構築	さまざまな雇用機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・企業 - 高齢者に優しい賃金ピーク制の活性化 ・シニア創業の支援 	雇用労働部 中小企業庁
	多層的な老後所得保障体系の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・退職年金制度の早期定着および活性化 	雇用労働部 企画財政部
	事前予防的健康管理体系の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・健康検診の事後管理の強化および受検率の向上 ・保健所中心の統合健康管理体系の構築 ・慢性疾患管理プログラムの導入 	保健福祉部 保健福祉部 保健福祉部
	老後生活設計の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・老後設計プログラムの開発および標準化 	保健福祉部
安定的で活気に満ちた老後生活の保障	雇用事業の充実化	<ul style="list-style-type: none"> ・老人雇用の段階的拡大 ・雇用支援体系機能の調整および役割の強化 	保健福祉部 保健福祉部
	老人貧困予防のための所得保障対策の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・農地年金の導入 	農林水産食品部
	健康な老後生活および医療費支出の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・老人疾病の特性にあった健康保険保障性の拡大 ・健康保険支出の効率化による財政健全性の確保 ・質の高い老人療養サービスの提供 	保健福祉部 保健福祉部 保健福祉部
	さまざまな社会参加・余暇文化の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者ボランティア活動の専門化 ・高齢者余暇文化プログラムの開発・普及 	保健福祉部、教育科学技術部 保健福祉部、文化体育観光部
高齢者に優しい社会環境の造成	高齢者に優しい住居・交通環境の造成	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者用賃貸住宅の継続的供給 	国土海洋部
	老人権益の増進および老人恭敬基盤の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・独居老人保護の強化（老人ケアサービスの拡大） 	保健福祉部

1 ベビーブーム世代高齢化対応体系の構築

1-1 さまざまな雇用機会の提供

①高齢者の雇用延長

ア. 現況

●平均寿命は伸び続けているが（'80年 65.7歳→'10年 79.6歳）、勤労者の平均退職年齢は57歳水準に停滞しており、老後生活への不安が増している。

- 法定定年勧告年齢は60歳であるが、単一定年制を施行している事業場の平均定年は57.2歳であり、'00年以後引き続き同一水準のままである。

※（'00年）57.2歳→（'03年）56.7歳→（'06年）56.9歳→（'08年）57.1歳→（'09年）57.2歳（雇用部、'10年）

〈雇用上の年齢差別の禁止および高齢者の雇用促進に関する法律〉

第19条（定年）事業主が勤労者の定年を定める場合には、その定年が60歳以上となるよう努力しなければならない。

●賃金ピーク制補填手当の導入（'06年）以後、賃金ピーク制を導入した事業場は増加し続けているが（'09年100人以上の事業場中9.2%）、

- 補填手当志願要件が厳格であり、高齢者に合った職務の開発が困難であることなどから、導入に困難を感じている事業場が多数である。

〈100人以上の事業場における賃金ピーク制導入率〉

2005年	2.3%
2007年	4.4%
2009年	9.2%

※資料：賃金ピーク制実態調査（雇用部、'08）

〈賃金ピーク制の導入が困難な事由〉

労使協議が不調	37.6%
適合する職務開発が困難	31.9%
賃金削減に伴う所得減少への憂慮	28.9%
その他	1.6%

※資料：賃金ピーク制実態調査（雇用部、'08）

●高齢者の再就職が困難なことを考慮し、主な職場で雇用が安定するよう「高齢者雇用促進奨励金」制度を施行中であるが（'95年～）、活性化は不十分である。

〈定年延長奨励金および定年退職者継続雇用奨励金の概要〉

支援類型	支援対象	支援水準
定年延長	・定年を56歳以上と1年以上延長した事業場において18か月以上勤務した者を雇用した事業主	・1人あたり月30万ウォンを定年延長した期間の1/2の期間支援
定年退職者の継続雇用	・定年を57歳以上とする事業場で18か月以上継続勤務した後定年となった者を継続雇用した、または定年退職後3か月以内に再雇用した事業主	・1人あたり月30万ウォンを6か月間支援（500人以下の製造業は12か月）

●'10年からベビーブーム世代（'55年～'63年生、712万人）の引退が始まり、高齢者の雇用延長問題が本格化するものと予想される。

イ. 推進計画

■企業 - 高齢者に優しい賃金ピーク制の活性化

●賃金ピーク制保全手段支援要件を改善し、賃金ピーク制への進入障壁を緩和する。

※定年退職後に再雇用した際の事業主・勤労者間の契約による場合も支援する（高齢者雇用推進法の改定）。

●賃金ピーク制支援要件を類型別に別途設定し、賃金ピーク制を充実させる。

- 定年延長型賃金ピーク制の適用対象の年齢を引き下げ（現 54 歳→50 歳）、支援期間を拡大する（最大 6 年→最大 8 年）。

- 定年延長誘発効果のない定年保障型賃金ピーク制を廃止し、労働時間短縮型賃金ピーク制および再雇用型賃金ピーク制の支援要件を別途新設する。

●「地方官署別集中管理制」および高齢者「雇用延長コンサルティング」の施行によって賃金ピーク制導入事業場を体系的に管理する。

〈改編策〉

区分		現行	現行
賃金ピーク制保全手段	定年延長型	<ul style="list-style-type: none"> ・ピーク時の別途規定なし ・ピーク時の 10%以上減額 ・ピーク時との賃金差額の 1/2 を支援 ・最大 6 年（54 歳から支援） ・限度は 1 人あたり年間 600 万ウォン 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 50 歳以後から減額 ・ピーク時の 20%以上減額 ・ピーク時の 80%以下の減額分を支援 ・最大 8 年（50 歳から支援） ・限度は 1 人あたり年間 600 万ウォン
	労働時間短縮型	<ul style="list-style-type: none"> ・別途の支援要件なく、定年延長型と同一 	<ul style="list-style-type: none"> ・該当期間の所定労働時間がピーク時の 1/2 以上減少 ・ピーク時の 50%以上を減額 ・ピーク時の 50%以下の減額分を支援 ・限度は 1 人あたり年間 300 万ウォン
	再雇用型	<ul style="list-style-type: none"> ・別途の支援要件なく、定年延長型と同一 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年が 57 歳以上である事業場の定年退職者に限定 ・1 年以上再雇用する場合 ・最大 4 年間支援 ・定年延長後再雇用によって継続する場合は最大 10 年間 ※ただし、減額率、支援制限所得、支援金額などは定年延長型と同一
	定年保障型	<ul style="list-style-type: none"> ・別途の支援要件なく、定年延長型と同一 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の実効性不足により廃止
	事業主支援金	<ul style="list-style-type: none"> ・別途支援要件なし 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金ピーク制を 1 年以上施行し、60 歳以上定年（雇用）に延長 ・適用勤労者 1 人あたり月 20 万ウォンずつ最初に導入した 1 年間のみ支援

■高齢者雇用促進奨励金制度の改編

●高齢者定年延長奨励金を定年廃止時にも支援するという規定を新設する。

■ベビーブーム世代の雇用対策を促進

●労 - 使 - 政の代表により構成された「ベビーブーム世代雇用対策委員会」*の議論に基づいて雇用延長などベビーブーム世代の雇用対策を整備する。

*主な議題：①中高齢者に優しい賃金・労働時間・退職制度の改善、②職業能力開発および転職支援など中高齢者の雇用促進、③労働誘引促進のための所得保全、④その他中高齢者の雇用に関連するインフラの拡充および労使の役割など

②個別対応型高齢者転職および就職支援サービスの強化

ア. 現況

- 50歳以上の中高齢者は失職後の再就職が困難であり、再就職しても所得水準が急激に下落する。
- また、職業訓練参加率が全般的に低く、非経済活動人口への離脱率が高いのが実情である。

〈職業訓練への参与率〉	
25～34歳	34.0%
35～44歳	34.6%
45～54歳	31.0%
55～64歳	23.6%

※資料：統計庁、'09

- 中高齢者の転職および再就職支援のために「転職支援奨励金」制度を施行してきたが、支援要件が厳格であることや企業が前もって費用を負担しなければならないなどから、制度の活用率は低調である。

〈転職支援奨励金支援事業場〉

区分	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
支援事業場	20か所	22か所	16か所	24か所	45か所
支援人員	1,440人	1,845人	1,875人	1,482人	1,533人
支援金額	1,514百万ウォン	1,522百万ウォン	2,441百万ウォン	1,531百万ウォン	2,792百万ウォン

※資料：雇用保険DB（雇用部、'05～'09）

- 中高齢者は急変する技術および組織環境への適応が相対的に困難であるにもかかわらず、中高齢者に特化した職業訓練機関が不足している。

イ. 推進計画

■円滑な転職支援のための奨励金制度の改編

- 「転職支援奨励金」制度を民間委託事業に転換し、転職支援プログラムの活性化を図る。
 - 民間委託の実施により政府が費用をサービス提供機関に直接支給するよう改善し、中小企業が費用を前もって負担しなければならないことからサービスの提供を避ける問題を解消する。
 - 転職が成功した際に支給するインセンティブを導入し、転職サービス提供機関の転職成功への誘因を提供する（基本金と成果給を分け、1人あたり最大250万ウォンを支給）。
- 事業主だけでなく転職支援を望む勤労者も直接転職サービスを申請できるよう、申請権者を拡大する。

■高齢者特化型職業訓練・就職支援

- 高齢者の特性に応じて個別対応型就職支援サービスを提供する。
 - 脆弱階層：「高齢者総合人材銀行」を育成し、脆弱階層の高齢者の「訓練 - 雇用 - 就業」を総合的に提供する（'10年16か所）。
- ※高齢者人材銀行（'10年52か所）において優秀な成果を収めた機関を高齢者総合人材銀行に育成する。
 - 専門人力：「中堅専門人力雇用支援センター」によって専門人力の再就職を活性化する（'10年5か所）。
- ※全経連など経済団体を中堅の専門人力の雇用支援総合センターに追加育成し、求人・休職統合情報ネットワークを構築して、大 - 中小企業の協力事業を推進する。
- 高齢者特化職業訓練機関のモデル運営を進める。

- '11年に2か所でモデル運営した後、その結果をもとに段階的に拡大するかどうかを検討する。

■中高年齢層就職成功パッケージの運営

●就職条件が脆弱な中高年齢者を対象とした「低所得就業成功パッケージ」を運営し、就職を支援する。
※第1段階に参加した場合には参加手当月20万ウォン、第2段階（訓練）に参加した場合には生計維持手当（20万ウォン）を支給する。

■中高年齢女性対応型就職支援プログラムの運営

●「女性が新しく働くセンター」によって中高年齢女性などを対象に職業相談、就職情報の提供、就職斡旋など個別対応型就職支援を行う。

③中高年齢者適合型の雇用創出および創業支援

ア. 現況

●退職中高年齢層は青・壮年層に比べて再就職が困難であり、政府レベルで社会的雇用事業などを進めているが、需要を満たすには不十分である。

- 経歴と経験を活かすことのできる安定的で持続可能な雇用を創出し、高年齢雇用支援モデルを開発して、中高年齢層の労働機会を拡大することが必要である。

※雇用競争倍数（'10年6月）：29歳以下2.1、30～54歳3.1、55歳以上22.5

※賃金勤労者における非正規職（一時的・時間制・非典型勤労者）の割合（'10年3月）：

15歳～54歳31.3%、55歳以上58.3%

〈高年齢者採用忌避の事由〉

適合する仕事がない	53.5%
定年等の人事規定	16.8%
経営悪化で新規採用が困難	14.1%
その他	15.6%

※資料：雇用部、'09

イ. 推進計画

■中高年齢者適合型社会サービス雇用の充実化

●妊婦、障害者、児童、老人などの世話サービスなど中高年齢者が働くのに適した社会サービス雇用を拡充し、公共領域で中高年齢者の労働機会を提供する。

■中高年齢者幼児教育人材プールの構築

●社会各界の中高年齢層で構成された専門人材プールを構成し、幼稚園プログラム*に参加して講師として活動することが出来る基盤を整備する。

*世界市民教育、科学創意教育、エネルギー教育、韓国文化アイデンティティ教育、伝統芸術教育分野の専門人材

- 実費レベルの活動費（交通費、食費など5万ウォン以内）を支給する。

- 専門人材と幼稚園が教育を志願・要請できるようにする「知恵の分かちあい」システムを構築・運営する。

■高年齢専門人材優先採用社会的企業の育成

●地域社会の教育、環境、文化・観光、地域開発など、高年齢専門家の参加が容易な社会的企業モデルを発掘する。

- 専門資格とさまざまな経験を持つ高年齢人材を、社会的企業に専門人材として斡旋する。

※'10年2月社会的企業291社中、環境51社（17.5%）、文化・芸術・観光・運動19社（6.5%）、教育11社（3.8%）の割合である。

- 大企業退職高年齢専門人材を採用した場合、社会的企業あたり1人を限度に1年間専門人材人件費の一部を支援する（'11年一時事業）。

※〔志願条件〕1人あたり月150万ウォンを限度とし、自己負担を課す（自己負担：1年、10%）。

■シニア創業支援

●シニアの特性を考慮した経歴活用型および趣味連携型などの新規創業モデル*や、業種別教材およびプログラムを開発する。

*シニアの個人的（特性、需要など）、環境的（産業、競争など）を考慮した事業化モデルを提示する。

- 専門教育機関および優秀講師の指定などシニア個別対応型創業教育を提供し、修了者に限り総合資金（最大5千万ウォン）優先支援対象に推薦する。

※教育支援目標：（'10年）8百人→（'11年）3千人→（'12年）1.3万人→（'13年）1.32万人

●シニア創業ネットを通じて業務協約を結んだ企業・機関を中心に、退職専門人力DBを構築・運営する。

●シニアのコミュニティ、教育、コンサルティングなどの活動を支援するため、自治体、公共機関などの遊休施設を活用してシニアビジネスプラザを指定・運営する。

※'11年中に5か所を指定し、運営を進めている（自治体、大韓商工会議所、大学など）

④中高齢人力の専門性活用の向上

ア. 現況

●高学歴中高齢失業者、専門・技術管理職など潜在的な人材プールは豊富であるが、中小企業での専門人力不足現象は続いており、需要と供給の連結システムが必要である。

- '10年8月統計庁経済活動人口調査によると、中高齢層（55歳～64歳）の大卒以上の失業者は7千人であり、非経済活動人口は220千人という水準である。

- また、高齢者の専門・技術・行政管理者は332千人（全体の10.6%）であり、今後の潜在的な中堅専門人力求職者は豊富である。

- '09年の「中小企業人力実態調査」によると、専門家の人力不足率が4.3%と最も高かった。

〈職種別人力構成および不足率〉

（単位：人、%）

区分	全体	事務管理職	専門家	生産職			サービス従事者	販売管理職
				技術職および準専門家	技能職	単純労務職		
現人員	2,087,541	553,417	71,016	236,185	493,920	651,002	16,047	65,954
不足人員	50,450	6,039	3,448	6,307	15,049	17,794	289	1,525
合計	2,137,991	559,456	74,464	242,492	508,969	668,796	16,336	67,479
不足率	2.36	1.08	4.63	2.60	2.96	2.66	1.77	2.26

※人力不足率＝不足人員／（現人員＋不足人員）×100

※資料：中小企業人力実態調査（'09）

●低所得層就職支援とともに、中高齢退職人力の専門性を活用できるシステムを整備する必要がある。

イ. 推進計画

■科学・研究分野の退職人力活用度の向上

●高級人力の求人難に悩んでいる中小企業が退職専門研究人力を採用した場合には支援金を支給し、再就職を活性化させる。

●高級科学技術人力が保有する研究経験を社会的に活用できるよう、科学技術情報分析、国立科学館キュレーター活動などを支援する。

■中高齢者を活用した就職相談サービスの提供

●韓国国内42か所の雇用センターで、青少年職業進路指導、就業隘路中・高齢求職者総合相談などの業務に教師、社会団体相談専門家出身などの高齢者*を優先的に採用する。

*教師・教授、企業・公共機関の人事などの業務、雇用・雇用分野関連の公共・民間研究所での勤務または研究、社会団体での相談業務などの関連者（該当経歴5年以上）、満55歳以上

●さまざまな経歴を持つ老齢専門人を活用し、初・中・高校生を対象に進路相談業務を行うキャリアコーチ*として育成する。

*職業紹介、職業体験サークル指導、職業体験プログラムを運営し、キャリアコーチの活動領域を拡大する。

■退職人力活用承認組織の育成

●会計実務能力不足などで事業遂行に困難をきたしている在来市場の商店街の商人たちと流通企業・行政公務員などの退職専門人力との連携事業を進める。

●大企業退職専門人力を中小企業で採用した場合、「中小企業専門人力活用奨励金」を支給する。

※勤労者1人あたり最初の6か月は毎月120万ウォン、その後の6か月は毎月60万ウォン（中小企業が該当専門人力に対して負担する賃金額の3/4）を支援する。

■中高齢女性の専門性を活用したメンタリングの拡大

●専門的な業務経験を持つ中高齢女性の経験とノウハウを青年女性に伝授し、個別対応型コーチングを提供するサイバーメンタリング事業を拡大する。

⑤雇用上の年齢差別禁止制度の定着

ア. 現況

●高齢者に対する企業と社会の偏見、年齢による位階秩序と組織文化などが雇用忌避要因として作用し、高齢者の雇用市場再進入が困難な状況にある。

※'01年11月～'09年12月末に国家人権委員会に受け付けられた障害、社会的身分など差別関連陳情事件7,065件中、年齢差別陳情事件は555件であり、陳情件数4位を占めた（人権委員会人権統計資料）

●「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」制定によって、雇用の全過程における年齢差別禁止制度が実施された。

（募集・採用は'09.3.22、その他の雇用部門は'10.1.1から施行）

- 高齢者が年齢ではなく能力で評価される法的根拠は整備されたが、制度を成功裏に定着させるためには継続して管理する必要がある。

イ. 推進計画

■エイジキャンペーンの実施

●年齢差別禁止慣行の定着のため、総合的広報キャンペーンを展開する。

- 高齢者雇用強調週間（11月第3週）に記念式典を開催し、優秀企業および手記モデル事例を表彰するとともに、ストリートパフォーマンス・写真展、高齢者採用イベントを実施する。

■継続的な年齢差別モニタリングの実施

●募集・採用関連の年齢差別モニタリングを実施し、制度を広報する。

- 事前の予防・広報を実施し、事業場指導・監督の強化などによって制度の早期定着を進める。

- 年2回以上モニタリングを実施して年齢差別と判断された事例を継続的に発掘し、地方官署で活用するよう指導する。

1-2 多層的な老後所得保障体系の確立

①国民年金の長期持続可能性の改善

ア. 現況

●'07年の国民年金法制定により財政安定性を高めたが、保険料引き上げが反映されず、依然長期的な観点での財政の不安定要因が存在している。

※所得代替率引き下げ（60%→50%（'08年）→40%（'28年））により、基金消尽年度を13年（'47年→'60年）に延長

〈第2次国民年金財政計算結果（2008）〉

現行保険料率（9%）を維持した場合、国民年金基金は2043年に最大規模である2,465兆ウォンにいたった後、2044年に当年度収支赤字が発生し、2060年に消尽する。

●政府の出産奨励政策にともなって出生率がOECD平均水準

（現在家庭1.28→'15年以後1.60）に回復した場合、国民年金基金の消尽時点は4年延長される。

●基金運用収益率が1%pt上昇した場合、国民年金基金消尽時点が9年延長される。

イ. 推進計画

■国民年金の長期持続可能性の向上

●第3次財政計算時（'13年）に保険料の調整などの財政安定化対策を検討する。

- '12年から長期的観点に立った財政健全性評価のための長期財政推計作業に着手する。

- 長期財政推計に基づいて'13年度の財政計算時に財政安定化対策を整備する。

●安定性に基づいて基金を運用し、基金運用収益率を向上させる。

■国民年金制度に対する国民の信頼の向上

●生涯周期に応じて、学びの現場・職場および生活現場を訪問する国民年金教育を活性化する。

- 初中等学校教科書に制度を紹介し、早期教育を実施する。

●老後設計サービス（CSA）相談を活性化する。

●「私の年金—生涯月給、国民年金」キャンペーンを展開する。

〈国民年金制度の概要〉

■国民年金制度とは

- 所得活動を行う際に前もって保険料を納付することによって、老齢、疾病、死亡などにより所得がないときに年金の支給を受け、最小限の安定した生活を営むことができるようにする所得保障制度である。

- '88年1月に10人以上の事業場を対象に初めて施行して以来、'95年7月に農村・漁村地域の住民、'99年4月に都市地域の住民へと拡大し、全国民への年金制度を実施している。

■加入対象

- 韓国内に居住する18歳以上60歳未満の国民（ただし、他の公的年金に加入した者は除く）

当然適用	事業場加入者	- 事業場に従事する者
	地域加入者	- 都市および農漁村地域居住者
任意適用	任意加入者	- 当然適用対象者以外の加入申請者
	任意継続加入者	- 20年未満の加入者で60歳に達して継続加入を申請した者

■年金保険料

- 所得の9%（ただし、事業場加入者は使用者と加入者が4.5%ずつ負担する）

■加入者の現況（'09年12月末現在）

全加入者	事業場加入者	地域加入者			任意（継続）加入者
		小計	所得申告者	納付例外者	
18,624 千人	9,867 千人	8,680 千人 (100%)	3,628 千人 (41.8%)	5,052 千人 (58.2%)	77 千人

■年金給付の種類

年度		受給要件	給付水準
老 齢 年 金	完全	■20歳以上で加入した後60歳に到達	■給付算式による年金額 ※20年未満の加入の場合には5%ずつ減額
	在職者	■10年以上加入し、60歳～64歳である者で所得がある場合	■年齢に応じて給付率を適用 - 60歳(50%)、61歳(60%)、62歳(70%)、63歳(80%)、64歳(90%)
障害年金		■加入中に発生した疾病・負傷などにより障害が発生した場合	■障害等級(1～3級)に応じて基本年金額の60～100%を給付 ※障害4級は基本額の225%を一時金として給付
遺族年金		■加入者または受給権者の死亡時に遺族に給付	■加入期間に応じて基本年金額の40～60%を給付 ※対象：配偶者、子、父母、孫、祖父母
返還／死亡一時金		■10年未満の加入者が60歳に到達した場合、または公的年金加入者となった場合 ■加入者が死亡したが、遺族年金または返還一時金を受ける遺族がない場合	■納付保険料に一定利子を加算

②国民年金死角地帯の解消

ア. 現況

●期待寿命の増加により老年期が長くなって引退後の老後所得保障の重要性が高まっているが、老後の準備は非常に不十分な状況である。

※老後を準備していない(24%)、または国民年金にのみ依存している(32%)比率が56%である(世帯主基準)。

(資料：統計庁、'09年)

●'99年から国民年金が全国民対象に拡大したが、特殊形態勤労従事者など地域加入者領域で事実上広範囲の死角地帯が存在している。

※'09年12月、地域加入者(868万人)中納付例外者505万人(58.2%)、長期滞納者141万人(16.2%)である。

- 地域加入者は、事業場加入者とは異なり本人が直接加入を届け、保険料も全額負担である。
・特殊形態勤労従事者の所得は「所得税法」上事業所得に分類され、事業場加入者として適用できず、地域加入者としてのみ加入が可能である。

※4職種(保険設計士、学習誌教師、ゴルフ場キャディ、生コン技師)

・基礎生活保障受給者は就業しても事業場加入者から除外され、本人が加入を希望しても地域加入者としての任意加入のみ可能な状況である。

●特に、女性は男性に比べて国民年金加入率および受給額が低く、老後期の貧困率が高くなる恐れがある。

※'09年の女性加入者(7,214,078人)は、男性加入者の63.2%にすぎない。

- 遺族年金給付額が低く、所得のない無配偶者女性老人の所得保障が脆弱である。

※現在国民年金遺族年金は月平均22万ウォン水準であり、遺族の生計保護に不十分である。

イ. 推進計画

■特殊雇用関係勤労者の事業場加入者適用の拡大

●産災保険に特例が整備された特殊雇用関係勤労者に対して、国民年金事業場加入者適用対策を整備した('11年)。

（参考）4 特殊職種の産災保険適用の現況

区分	従事者	全体（100%）		
		産災保険適用率	適用除外申請率	その他（意思を表明せず）
保険設計士	31 万人	16.8%	76.8%	6.4%
生コン技師	2 万人	24.8%	41.0%	34.2%
学習誌教師	12 万人	5.7%	50.9%	43.4%
ゴルフ場キャディ	3 万人	2.9%	71.9%	25.2%

※資料：勤労福祉公団（'08.10）

■低所得層および女性の国民年金死角地帯の解消

●勤労奨励金（EITC）対象者の情報を活用し、臨時・日雇職勤労者の加入向上対策を進める。

※勤労奨励金：低所得層を対象に勤労所得に応じて算定された奨励金を支給し、勤労要因を高める。

●非正規職、低所得勤労者など納付例外者縮小対策を整備する。

●女性の国民年金加入率などを分析して国民年金受給権強化対策を整備し、無配偶者女性老人の所得保障強化のために遺族年金給付水準適正化対策を検討する。

■基礎生活受給者の職場勤労者事業場加入者の当然適用

●事業場に勤務する基礎生活保障受給者も原則として事業場加入者に適用する（本人の希望時を除く）よう改善する。

■農業漁業従事者年金保険料の支援

●18 歳以上 60 歳未満の農業漁業従事者の国民年金地域加入者を対象に年金保険料を継続的に支援する（'10 年 243 千人）。

※'10 年申告所得が 79 万ウォン以上の場合には 35,550 ウォン／月を定額支援し、申告所得が 79 万ウォン以下の場合には本人保険料の 50%を支援する。

③私的所得保障制度の拡充

ア. 現況

●高齢化にともなう安定した老後所得保障のために、多層老後所得保障体系を構築する必要がある。

- 特に、公的年金を補完する退職年金・個人年金を活性化することが重要である。

※国際労働機構（ILO）の報告によると、引退後の適正所得対処率は 55%であり、OECD 平均は 59.0%であるが、韓国の実質年金所得対処率（国民+退職+個人）は 42.1%にすぎない。

●退職金の老後所得保障機能を確実に履行するために'05 年から退職年金制度を導入したが、加入率および積立額は低調である。

※'10 年 6 月末、加入勤労者は約 180 万人（5 人以上の常用勤労者 737 万人の 24.5%）であり、積立金額は約 18.9 兆ウォンである（退職年金事業者 53 か所）。

- 退職給付制度の設定・変更は労使の合意事項であるが、退職年金選択の誘因が不十分である。

- 退職給付充当金の損費認定（30%）、退職一時金の所得控除（45%）など、退職金に有利な税制による退職年金への転換が遅れている。

- 確定給付型（DB 型）退職年金は企業が倒産する場合に積立金が喪失する危険があり、勤労者の退職年金への不安を招く。

●個人年金は'94 年に導入されてから比較的速い速度で拡散してきたが、実質的な老後生活に備えた手段としての役割は不十分である。

〈退職年金制度の現況〉

■導入：2005.12.1

■退職給付制度の比較

①退職金制度：退職給付を企業が自主的に積み立てる。企業の倒産および退職給付未積立にともなう未払い、勤労者の退職一時金受領後の一時消費などにより老後の所得保障が不十分である。

②退職保険：退職金制度の問題点を補完するために'99 年に導入されたが、最低積立基準がなく職場移動の際の退職金通算措置がないなどの問題により、'10 年末に廃止の予定である。

③退職年金：企業が社内に積み立てていた退職金制度に代わり、金融機関に毎年退職金該当金額を積み立てて勤労者が退職する際に年金または一時金で支給する。

区分	退職一時金	退職年金	
		確定給付型 (DB)	確定寄与型 (DC)
費用負担主体	使用者	使用者	使用者 (勤労者追加負担も可能)
退職給付形態	一時金	年金または一時金 (退職金と同じ)	年金または一時金 (退職金と同じが多い)
費用負担水準	年間 30 日分の平均賃金 (退職時の平均退職賃金によって変動)	退職金より多いまたは少ないことがある (使用者の運用実績によって異なる)	退職金と同じ (毎年中間精算基準)
積立方式と受給権保障	社内積立、不安定	部分社外積立 (60%) 部分保障	全額社外積立、完全保障
積立金運用	-	使用者	勤労者
勤労者の税制優遇措置	一時金退職所得課税	年金受給時まで課税繰延	年金需給時まで課税繰延
使用者の税制優遇措置	社内積立 30% 損費認定	社内積立 30% 損費認定 社外積立全額損費認定 賃金債権保障負担金免除 (退職金部門)	社外積立全額損費認定 賃金債権保障負担金免除 (退職金部門)
適合企業および勤労者	倒産の危険がなく賃金上昇率が高い勤労者	倒産の危険がなく退職年金受給者管理能力のある企業	年俸制、未払いの危険のある企業、職場移動が頻繁な勤労者
中途引き出し	可能	不可	可能 (一定要件の下)

※個人退職口座 (IRA)：退職一時金を受領した者が毎月一定額を受領するために退職金を退職年金事業者に設定した貯蓄口座であり、中途引き出し可能である ('10 年 4 月現在加入率 3.1%)。

イ. 推進計画

■退職年金制度の早期定着および活性化

- 「退職年金教育・コンサルティング」事業を実施して退職年金についての認識を高め、拡散するように督励する。
- 新設事業場は退職年金制度を 1 年以内に優先設定する義務を課す。
- 確定給付型退職年金制度 (DB) 社外積立比率を現行の 60% から段階的に 100% まで向上させ、勤労者の受給権保障を強化する。
- 社内留保退職給付充当金の損費認定 (現行 30%) を段階的に縮小・廃止し、退職年金制度への転換誘因を提供する。
- 退職一時金の所得控除限度を 40% に縮小し、退職年金企業誘因を高める。

■個人年金の活性化

- 長期資本市場の育成および資産運営手段の多様化など、個人年金の活性化のためのインフラを構築する。
 - 個人年金商品の開発推進のための関連規制の緩和など、制度的支援対策を整備する。
- 現行退職年金と合算して 300 万ウォンまで認められている所得控除限度を 400 万ウォンまで引き上げて、退職・個人年金加入誘因を提供する。

1-3 事前予防的健康管理体系の構築

①事前予防的保健医療体系の構築

ア. 現況

●高齢化が急速に進むにつれ老人医療費が急増することが予想されることから、老人となる前に体系的に健康を維持するよう督励する必要がある。

- 高齢化社会（7%）に入った'00年の老人人口は全人口の7%にすぎなかったが、健康保険給付全額の17.5%を占めていた。今後老人人口の増加にともない、急激に増加することが予想される。

※健康保険老人診療費割合の展望：（'05年）12.1%→（'09年）31.4%→（'30年）50%→（'50年）75%

（KDI、'05年）

●国家健康検診の受検率は毎年絶えず増加しているが事後管理が不十分であり、一部の悪質検診機関のために国民の信頼度が低い。

※国家健康検診受検率：（'05年）51.6%→（'07年）59.9%→（'08年）65.3→（'09年）65.8%

- 健康増進・疾病予防への国民の関心と需要が増大しているが、このようなサービスのための制度的基盤が存在していない。

●高血圧、糖尿病とこれによる脳卒中、心筋梗塞、心不全などの慢性疾患は死亡原因および疾病負担の1位であり、事後治療ではなく事前予防・管理レベルでのアプローチが必要である。

※全国老人生活実態調査の結果、医師の診断した疾病中有病期間が3か月以上である慢性疾患を1つ以上持っている老人は81.3%である。

※脳血管疾患、心臓疾患、糖尿病、高血圧など心脳血管疾患が全死亡者の26.1%であり、がんに次いで主要死亡原因となっている（統計庁、'08年）。

〈疾患別死亡率の現況〉

1位	2位	3位	4位	5位
がん	脳血管疾患	心臓疾患	糖尿病	高血圧性疾患
28.0%	11.3%	8.7%	4.2%	1.9%

※資料：統計庁、'08年

イ. 推進計画

■生涯周期対応型健康情報の提供

●個別対応型健康管理サービスを提供するための健康増進統合管理システムを構築するとともに、「健康情報ポータル」（仮称「健康-e音」）を構築する。

- 健康関連コンテンツおよびサービスを総合的に提供する。

- スマートフォン、IPTVを活用し、健康管理情報を発掘して継続的に健康管理体系を提供する基盤を整備する。

出生	・出生情報	
嬰幼兒期	・予防接種の登録管理 ・未熟児／先天性異常児の管理 ・嬰幼兒健康検診	健康増進事業 (保健所)
青少年期	・学生健康検診 ・学生口腔献身	
壮年期	・40歳生涯周期別健康検診 ・産母健康管理 ・がん検診（乳がん、胃がん、大腸がん、子宮頸部がん、肝臓がん）	
老年期	・66歳生涯周期別健康検診 ・老人健診 ・義歯補綴	健康検診結果 (国民健康保険公団)
死亡	・死亡診断登録	

■健康検診事後管理の強化および受検率の向上

●国家健康検診機関の評価結果を公表して質が不十分な機関を淘汰し、検診機関への管理を強化する。
- 一部の機関を対象に専門評価を実施し（'11年）、質の管理を強化する。

●検診後に個別対応型相談サービスを提供し、保険所の慢性疾患管理体系と連携して個人の健康形態の改善を強化する。

- 地域社会中心に検診 - 治療 - 健康検診の事後管理体系を構築する。

- 健康検診ポータルシステム（公団）と保健所の統合管理システムを連携して個別対応型健康管理サービスの提供を活性化する。

※健康検診ポータルシステム：検診結果の照会、検診費の請求 - 支払いシステムの一元化、統計基盤の構築など

（情報提供範囲：検診結果活用同意者に限る）

●脆弱階層の参加率向上のため、障害者検診援助制度、多文化家庭検診通翻訳サービスの拡大、公休日検診機関へのインセンティブ導入などを進める。

■保健所中心の統合健康管理システムの構築

●既存の個別プログラム中心に運営されていた保健所健康増進事業を、対象者別対応型健康管理サービスに改編する。

- 生涯周期別健康管理ロードマップに応じて保健所中心の健康増進事業を提供する。

- 水準別（健康群、危険群、疾病群）統合的（運動、栄養、慢性疾患管理など）健康管理サービスを提供し、健康の改善を図る。

〈統合健康管理サービスの事例〉

1. 日本：40歳～74歳の代謝症候群管理のための「特定健康検診・特定保健指導」制度を施行

●生活習慣病関連医療費（医療費総額の30%）を抑制するために'08年から導入された。

●医療保険者が40歳～74歳の加入者に対して健康検診と生活習慣改善（特定保健制度）を実施することを法で義務化している。

2. ソウル市：30歳以上の代謝症候群管理のための「代謝症候群5楽プロジェクト」モデル事業を展開

●散漫な保健事業を効率的に統合運営するために、'09年からモデル事業を進めている。

●健康検診後5種類（血圧、血統、腰回り、中性脂肪、コレステロール）代謝症候群危険群に個別対応型健康管理を提供している。

■健康管理サービスの制度化

●禁煙・節酒・食餌・運動など生活習慣を改善して自ら健康を増進するよう、評価・教育・相談などを提供する健康管理サービスを活性化する。

- 健康測定を実施して健康危険度を疾患群・健康注意群・健康群に分類し、対象者別に健康管理サービスを提供する。

- 健康危険要因を有する低所得層・庶民層を対象に、健康管理サービス利用バウチャーの支援を追加する。

■慢性疾患管理プログラムの導入

●一次医療中心の高血圧・糖尿病などの慢性疾患の継続治療および自己管理能力向上のため、プログラムを導入する。

- 患者登録を行い、標準管理指針を開発するとともに、患者管理支援電算プログラムを開発して配布する。

■U-Health サービス産業の基盤拡充

●U-Health の制度改善、産業標準開発専門人材の養成、階層別適用対策の健康など、U-Health 産業育成のためのインフラ構築を担当する総合支援センターを設置・運営する。

- 医療法上厳格に許容など、関連制度改善対策を整備する。

- 医療情報・機器・生産技術など U-Health 領域別国家標準を開発する。

- 保健診療所・療養施設・福祉施設などの雇用施設への U-Health 装備設置・共同利用支援対策を整備する。
- U-Health サービス、機器など関連分野の核心専門人材の養成プログラムを開発する。

■老化総合研究所設立の推進

- 老化の原因の究明、老人性疾患の予防および治療技術の開発、老人福祉サービス連携対策の整備などに関して研究を行う老化研究所を設立する。
- 立地を選定して予備妥当性調査を実施し、法的根拠を整備する。

〈海外の事例〉

- 米国：1974 年に国立保健院傘下に「老人の健康と福祉の向上」を目的に老化研究所（National Institute on Aging：NIA）を設立し、運営している。
- 日本：1972 年に東京都立老人総合研究所、1995 年に国立長寿医療研究センター（2004 年に国立長寿科学研究所に拡大改編）を設立し、運営している。

1-4 老年期生涯に備えた老後生活設計の強化

①老後設計基盤の造成

ア. 現況

- 韓国の予備老人世代（45 歳～64 歳）の老後準備の必要性に対する認識は徐々に高まっているが、主に経済的準備など特定領域に限られている。
- ※韓国の予備老人の老後に備えた経済的準備率は 68%であるが、老後の生活活動準備率は 42%にすぎない（韓国保健社会研究院、'08 年）

〈韓国の老人が認識する最も重要な老後生活準備〉

年齢	経済準備	身体 の健 康	家族関係	友人関係	余暇活動	宗教活動	その他
65 歳以上 (%)	43.9	51.2	3.9	0.2	0.1	0.6	0.1
60 歳以上 (%)	44.7	50.1	3.9	0.2	0.2	0.7	0.1

※資料：老人実態調査（韓国保健社会研究院、'08）

- 一部の民間機関で老後設計サービスを実施中であるが、ガイドラインがなくインフラが不足しており、未来の老人および特性変化に対応する質の高いサービスを提供するには限界がある。

イ. 推進計画

■老後設計プログラムの開発および標準化

- 高齢層が自ら第 3 の人生を設計できるように、老後（財務・健康・余暇など）の設計サービスを提供するプログラムを開発し、標準化を進める。

〈老後設計教育の概要〉

- 対象：ベビーブーム世代など中高齢層、現老人世代
- 範囲：第 3 の人生の設計のために財務、健康、時間および余暇・趣味、学び、情緒、ボランティア活動など、老後設計領域別にプログラムを開発し、標準化
- 老後財務設計：多層所得保障体系、税金、負債管理など
- 老後経歴管理設計：雇用連携・訓練、小規模地域 NPO 創業など
- 老後健康設計：生活健康管理、疾病情報、療養管理など
- 老後余暇設計：引退前の余暇準備、趣味・余暇、ボランティアなど
- 老後生活設計：家族および対人関係、時間管理、学び、情緒、住居、田園生活など

■老後設計サービスインフラの構築

●老後設計教育機関認証制の導入を検討する。

- 教育施設、人材など一定の規模の基準施設を備えている老後設計教育機関を認証し、サービスの質的水準を高める。

●老後設計専門人力の資格管理を検討する。

- 一定水準以上の基準の教科目数および時間などを履修した者を対象に検証を経て資格を与え、継続して管理する。

②老後設計サービスの支援および活性化

ア. 現況

●一部の民間機関で老後設計サービスを提供中であるが、専門的な力量と管理体系が不十分であり、政府の支援体系も存在しない。

- 老後設計サービス提供を活性化するための条件を調整し、効率的サービスの提供のために民間機関の力量を結集させることができる協力体系を構築することが必要である。

イ. 推進計画

■老後設計活性化のための民官協議会および支援体系の構築

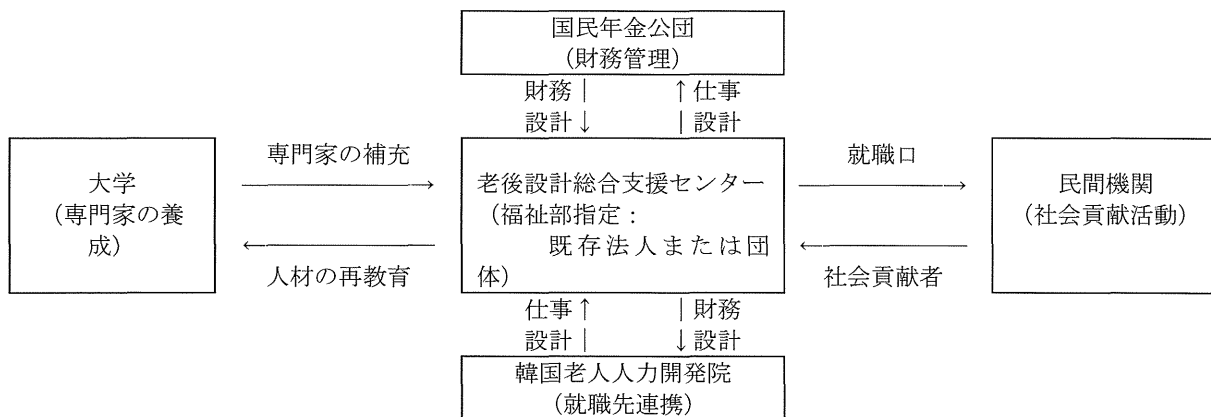
●民官合同の老後設計機関協力体系を構築する。

- 保健福祉部主管で地方—公共—民間など老後設計機関間の相互補完的協力体を構想する。

(仮称：全国老後設計協議体)

※協力範囲：老後設計プログラム、専門講師、教育施設および参加インフラ、老後設計サービスに関する情報交換など)

〈老後設計の民・官 NETWORK〉



●老後設計サービス提供体系を確立する。

- 政府機関および公共機関：自主職場教育などに教養科目として編成するよう誘導する。

- 民間企業：職場および新規教育に教養科目として編成・運営するよう、全国経済人連合、大韓商工会所などと協議・推進する。

※退職勤労者対象の老後準備教育およびプログラムを実施する企業にインセンティブを提供する対策を開発する。

- 一般国民：地域文化院、総合福祉館などを主体として老後設計サービスの提供を進める。

※地域社会で老後設計サービスが活発に行われるよう実施体系を整備する。

●老後設計活性化のために「老後設計支援センター」を指定し、運営する。

- 老後設計サービス業務を効率的に実施するため、老後設計プログラムの開発・普及、民・官ネットワークの構築および連携、設計サービスの提供および需要先発掘などを支援する総括専担機構を指定・運営する。

〈老後設計総合支援センターの概要〉

1. 「老後設計総合支援センター」の主な機能

- 老後設計サービスの発展のために制度を調査・研究する。
- 老後設計機関間の相互協力およびサービス効率化のために教育機関協議会を構成・支援する。
- 老後設計サービスプログラムの開発・普及および活性化を支援する。
- 地域社会で老後設計サービスが活発に行われるように実施体系を構築する、などがある。

2. 「老後設計総合支援センター」指定基準

- 老後設計サービス関連事業を主な業務とする非営利法人または団体である。
- 老後設計サービスの調査・研究の専担組織であり、人力を備えた機関である。
- 老後設計サービスを提供した推進実績などその他保健福祉部長官が定める基準に沿う。

3. 「老後設計総合支援センター」への指定および業務を実施するのに必要な事業経費の支援

2. 安定的で活気に満ちた老後生活の保障

2-1 雇用事業の充実化

①老人雇用の量的拡充および質的高度化

ア. 現況

●老人の雇用参加欲求の増大にともなって継続的に老人雇用に拡大してきたが、依然供給量が不足している。

- '10年の雇用希望老人 1,160千人中、186千人（公共分野 16.6千件、民間分野 20千件）に雇用を提供したが、需要充足率は16.3%にすぎない（老人実態調査、'08年）。

●雇用内容がほとんど単純労務にとどまっており、賃金水準が月 20万ウォンにすぎないことから、老人雇用の品質上昇要求が継続的に提起されている。

- 特に、老人層に入るベビーブーム世代は現老人世代に比べて学歴水準が高く、専門性を活用できる「悪くない仕事（decent job）」を提供する必要がある。

※国際雇用機構の「悪くない仕事（decent job）」の基準

①継続的で安定的な勤務が可能

②社会保険を提供

③最低限中位賃金の2/3以上を支給

④適切な勤務時間の遵守および適切な勤務環境を提供

⑤自由選択と自己実現が可能

〈老人雇用の類型〉

区分		定義	雇用例
公共分野	公益型	地域社会の発展および開発に貢献する公益性の強い雇用	街や地域環境の保護、交通安全、防犯巡察など
	教育型	特定分野の専門知識・経験の所有者が福祉施設および教育機関などで講義	森林生態・文化財解説士、礼節・書道・漢字講師など
	福祉型	社会活動が困難な疎外階層の生活安定および幸福追求を支援	老-老ケア、老人住居改善、独居老人保護、保育援助など
民間分野	市場型	製造、販売、サービスなどの事業を年間運営しつつ一定の収益が発生	宅配、ランドリー、常備菜販売、リサイクル店、農産物販売など
	人材派遣型	需要先の要求によって派遣されて一定賃金を受け取る雇用	試験監督官、ガソリンスタンド従業員、結婚式司会者、家政婦、建物管理など

●老人の雇用参加は脱貧困、健康増進、社会参加による肯定的感情などの効果をともなうことから、高齢社会における最優先の福祉政策として拡大する必要がある。

〈老人雇用事業の社会・経済的効果の分析（ソウル大、2009）〉

■生活パターンの変化

●有給雇用時間の増加（1日 18%~24%）および新聞、テレビ視聴など消極的余暇活動の縮小により、生産的・活動的生活パターンに変化する。

■経済的効果

●参加老人の 78.3%が経済的な足しになると応えており、貧困率が 6.1%p 減少した（64.1%→58.0%）

■医療費の節減

●年間 188千ウォン節減された。

※'06年~'08年の医療費節減額は 399億ウォンであり、全事業運営予算の 6~16%に達する費用を回収できた。

■社会関係の改善

●参加前に維持していた社会関係は維持しつつ、各種団体、宗教、余暇活動などさまざまな社会活動が増加した。

イ. 推進計画

■老人雇用の段階的拡大

●公共分野の雇用：（'10年）166千件→（'11年）176千件

●民間分野の雇用：（'10年）20千件→（'11年）24千件

- 民間企業との協力を通じて良質な雇用の創出を支援する。
- 老人適合性、収益性、持続可能性などが高いアイテムを中心に再編を併行して進める。

■老人雇用の質的高度化

●公共分野は、社会的価値の向上と勤労形態の多様化および給与の差異化を進める。

- 街の環境改善などの単純労務事業は段階的に縮小し、社会的価値の高い雇用事業アイテムを発掘・運営する。

- 勤労強度および勤労形態に応じて勤労時間を弾力的に運営し、給与を差異的に支給するモデル事業を進める。

●民間分野や、事業の成果診断を実施して継続支援を行うか決定し、持続可能な雇用の開発のための基盤を造成する。

- 事業別成果診断を通じて老人適合性、収益性、持続可能性が高い事業を中心に拡大・再編する。
- インターンシッププログラムなど新しい雇用創出のモデルを開発して普及させる。
- 老人多数雇用職種および有望職種に人力を連携し、老人の経験と特性などが活用できる高齢者に優しい専門企業の設立を支援する。

②雇用事業の体系化

ア. 現況

●急増する老人雇用政策需要を満たすためには良質な雇用の創出・供給が求められるが、そのためのインフラは脆弱な状況にある。

- 韓国老人人力開発院、地域社会シニアクラブ、大韓老人会就業支援センターが運営されているが、役割・機能の法的根拠が不明確であり、高学歴・専門職の引退老人への雇用支援に限界がある。

※韓国老人人力開発院：老人雇用事業開発、実施機関従事者および参加老人の教育訓練、調査・研究、総合研究システムの構築・管理など

※地域社会シニアクラブ：地域社会雇用実施専担機関（'10年6月86か所）

※大韓老人会就業支援センター：民間就業斡旋機能の遂行（'10年中央会1、連合会16、支会236）

●引退老人の経歴を活用して熟練人力の死蔵を防止するために「職能・職場シニアクラブ」の育成を進めているが、活性化は不十分である。

※'10年現在2か所が指定・運営されている：健康保険公団・国民年金公団

イ. 推進計画

■雇用支援体系機能の調整および役割強化

●韓国老人人力開発院の組織を拡充し、政策支援機能を強化する。

- 民間分野の雇用品質を高めるとともに研究調査力量を強化し、組織診断による構造調整および人力再配置への政策支援機能を強化する。

※アイテム開発、市場分析、マニュアルの普及、コンサルティングの提供、モニタリング、成果診断などの民間分野の統合ソリューションを整備して構成員の力量を強化し、老人雇用研究調査専門人力を補強する。

- 個別対応型相談サービス→教育→雇用・ボランティアの提供など、老人の社会参加サービスを強化する対策を模索し、法的根拠を整備する（'12年）。

- 女性老人に良質の雇用を支援できるように専担者を配置するなど、女性老人雇用支援の強化を進める。

●老人雇用専担機関の構築および支援を拡大する。

- 地域社会シニアクラブの新規指定を拡大する：（'11年）100か所→（'15年）140か所
 - 大韓老人会就業支援センターの成果管理方式を改善し、民間就業機能を強化する。
- ※成果目標の現実化を進めるとともに客観的成果指標を構築し、運営費支給方式の改善によるインセンティブ制度の設計を整備する。
- 職能・職場シニアクラブを拡大し、制度的基盤を整備する（'11年）。
 - 民間企業および公共機関の自発的参加のためのモデル事業を進め、類型別事業モデルの開発を進める（'11年、14件開発）。
 - 職能経済人活動支援法律など関連法律の制・改定、公共機関経営評価の反映など活性化対策の整備を進める（～'15年）。

〈職能・職場シニアクラブの概要〉

- 概念 退職前の職場（母企業）が退職者に勤労の継続という観点から特定事業や請願相談・案内などの雇用を提供し、所得を創出する（人件費は母企業から支援する）。
- 現況 現在健康保険同友会（'04年）、国民年金同友会（'07年）の2か所を指定して運営している。
 - （1日8時間勤務、月80～90万ウォン、約200人が活動）

2-2 老人貧困予防のための所得保障対策の整備

①無年金・低年金老人のための年金制度の充実化

ア. 現況

- 第1次基本計画期間において、現世代の老人の老後所得保障強化のため、基礎老齢年金制度（'08年1月）と住宅年金制度（'07年7月）を導入して定着させた。
- ※基礎老齢年金受給者（'09年12月末）：老人人口の70%、361万人
- ※住宅年金加入者（'10年7月末）：3,340人
- しかし、基礎老齢年金は給付水準が低く（'10年、1人9万ウォン）、対象が広範囲性であることなど制度の性格が不明確であり、未来の財政負担や国民年金との関係に関して問題が継続して提起されている。
- 住宅年金はこの間制度改善を継続してきたが、制度認知度が低く資格要件確認が困難であることなどのため活性化が不十分である。

〈住宅年金制度の概要〉

- 本人が住宅を所有している満60歳以上の高齢者に、所有住宅を担保として死亡時まで老後の生活費を年金方式で支援する。
- 主な加入要件：1世代1住宅、夫婦ともに満60歳以上、住宅価格が9億以下

イ. 推進計画

- 基礎老齢年金の充実化
 - 老人の貧困予防および社会貢献への補償として、満65歳以上の老人を対象に基礎老齢年金の給付を継続して実施する（老人人口の70%、'11年3,876千人）
 - 国会内に年金制度改善委員会を構成した後（'10年）、委員会を中心に年金改革の論議を開始する。
 - ※法令によって国会内に年金制度改善委員会を設置し、改善法案を議論するよう規定する。
 - 再構造化対策の追加研究を実施する（'10年～'11年）。
 - 圏域別公聴会など国民的意見の集約および社会的公論化を進める（'11年）。
- 住宅年金制度の活性化
 - 高齢者の利用の便宜性を高めるために取り扱い金融機関を拡大するなど、政策需要を反映した制度改善および新商品開発により制度活性化の基盤を構築する。
 - 社会福祉統合管理網（福祉部）を活用して制度の広報を行う。
 - 基礎老齢年金申請者などに住宅年金受領可能額を公示するなど、直接的・継続的な広報により制度の活性化を進める。