

## 第2章 令和時代の社会保障と働き方のあり方

### 第1節 今後の対応の方向性

第1章では、①人口、②寿命と健康、③労働力と働き方、④技術と暮らし・仕事、⑤地域社会、⑥世帯・家族、⑦つながり・支え合い、⑧暮らし向きと生活を巡る意識、⑨社会保障制度というテーマに沿って、平成の30年間の動向を振り返るとともに、2040（令和22）年にかけての変化について考えてきた。

令和時代の社会保障や働き方のあり方を考えるにあたって、こうした変化を「人生」、「社会」、「生活」、「制度」の4つの側面から、それぞれ（1）健康・生き方、（2）担い手・人口、（3）つながり・暮らし、（4）機能の強化・持続可能性の強化という視点で整理すると、以下の方向性が浮かび上がってくる。

- ・人生100年時代に向けて
- ・担い手不足・人口減少の克服に向けて
- ・新たなつながり・支え合いに向けて
- ・生活を支える社会保障制度の維持・発展に向けて

さらに、こうした方向性に共通する要素として、「デジタル・トランスフォーメーション（Digital Transformation：DX）への対応」がある。第1章第4節で見たとおり、情報通信を初めとする技術革新は、これまで暮らしの利便性や安全・安心を向上させるとともに、職場の人員配置や雇用管理、さらに仕事自体に大きな変化をもたらしてきた。今後2040年にかけても、生活や仕事の両面でのオンライン化、AI・IoTなどの社会実装の進展が予想される。これらは、時間や場所の制約をなくし利便性・効率性や暮らしの質を高めることが期待されるほか、ビッグデータの活用などによりこれまでにないサービスを生み出し、暮らしを大きく変えていく可能性も秘めている。同時に、社会保障をはじめとした行政の仕組みも大きく変わっていくと考えられる。令和時代の社会保障や働き方のあり方は、こうしたデジタル・トランスフォーメーションを前提として考えていく必要があるだろう。

#### 1 人生100年時代に向けて

平均寿命は、平成の30年間に約5歳伸びた。さらに2040（令和22）年にかけて約2歳伸びると推計されている。2040年に65歳である男性の約4割が90歳まで、女性の2割が100歳まで生存すると見込まれている。まさに「人生100年時代」が射程に入ってきている。健康寿命の延伸を図るとともに、ライフステージに応じてどのような働き方を選ぶか、就労以外の学びや社会参加などをどのように組み合わせていくかといった生き方の選択を支える環境整備が重要になっている。

## 2 担い手不足・人口減少の克服に向けて

今後、本格的な人口減少が進む中で、経済・社会の両面から、労働力や就業者といった「担い手」の減少が懸念される。第1章第3節で取り上げた労働力需給推計では、2019（令和元）年に約6,700万人である就業者数が、2040（令和22）年には、今後の経済成長と労働参加の状況によって6,000万人台を維持できる可能性もあるが、現在の性・年齢階級別の就業率が変わらなければ5,200万人程度まで落ち込むおそれもあるとされている。女性や高齢者の就業率の一層の向上とともに、一人ひとりの職業能力開発、労働力の最適配置や雇用管理の改善等により働く人のポテンシャル（潜在的な力）を引き上げ、活躍できるようにしていくことが求められている。

特に、医療福祉分野においては、今後、介護分野を中心に、利用者数の急増が見込まれる中、必要となる就業者数も、2018（平成30）年の826万人（就業者全体の約8人に1人）が最大1,070万人（約5人に1人）へと大幅に増加する見通しとなっている。健康寿命の延伸等の需要面の改革とあわせて、医療福祉の現場の生産性<sup>\*1</sup>を向上すること（医療・福祉サービス提供改革）によって、より少ない人手でも現場が回っていく体制を実現していくことが求められている。

こうした担い手不足が生じる根本的な原因は、少子化の進行である。少子化対策は、社会保障分野に限らず社会全体に関わる課題であり、また、その効果が表れるまでに一定の時間を要するが、長期的な展望に立って総合的な対策を進めていくことが必要である。

## 3 新たなつながり・支え合いに向けて

平成の30年間で、高齢者のいる世帯のうち三世帯世帯が約4割から約1割まで減少するなど世帯構造は大きく変わった。2040（令和22）年には約4割が単独世帯になると見込まれている。こうした中、日常的に会話頻度の少ない世帯や日頃のちょっとした手助けを頼る人がいない世帯も相当数存在し、人とのつながり・支え合いの乏しさが指摘されている。

「血縁、地縁、社縁」の弱まりが見られる一方、自分の関心のあるテーマに対してボランティアや寄付等によってつながりを持つとする「新たな縁」も生まれている。また、支え手と受け手といった枠を超え、地域住民がそれぞれ役割を持ち、支え合いながら暮らしていくという「地域共生社会」の理念の下、対象者ごとに縦割りとなっている制度の壁を超え、誰も孤立させないことを目的とする取組みも拡がりつつある。人口減少等により地域社会の縮小が見込まれる中、新たなつながり・支え合いを構築することが求められている。

また、平成の時代、社会保障等を通じた所得再分配により、相対的貧困率等の上昇が抑えられてきたが、生活保護を受給する高齢者世帯の増加など、暮らしに関わる課題も生じている。世帯規模の縮小など世帯の変化に対応した社会保障制度のあり方を考えていく必要がある。

\*1 医療福祉現場における生産性の向上とは、より少ない労働資源投入量で同じ水準のサービスを提供できるようにすること（物的生産性の向上）を指している。

## 4 生活を支える社会保障制度の維持・発展に向けて

社会保障制度は、平成の30年間にわたり急速な少子高齢化が進む中で、第1章第9節で見たように、介護をはじめとする国民の様々な生活ニーズへの対応と、将来世代へ制度を引き継いでいくために必要となる財政面での持続可能性の強化を目的として、様々な改革が実施されてきた。今後、2040（令和22）年を見据えると、現下の厳しい財政状況などを踏まえれば、引き続き給付と負担の見直しに取り組んでいくことが必要であるが、同時に、上記1～3の方向性に沿った改革が求められよう。特に、制度の持続可能性の強化という観点から、財政面での対応とともに、保険料を負担する支え手を増やす、医療・福祉サービスの担い手の確保といった視点が重要になってこよう。

国民生活を支えるインフラである社会保障制度の改革は、国民の理解と納得なくして実現はできない。改革の必要性とともにその姿を示しつつ、国民的な議論を深めていく必要がある。

### 第2節 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響

今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下単に「感染拡大」という。）は、国民の生活はもとより、社会、経済の様々な面に大きな変化をもたらしつつある。感染が未だ収束しておらず、現時点でこうした変化を的確に評価することは困難であるが、特に以下のような変化は、今後の社会保障と働き方のあり方に大きな影響を及ぼすものと思われる。今後、その動向を注視しつつ、迅速かつ柔軟に対応していく必要がある。

#### （新たな生活様式がもたらした新しい働き方）

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。テレワークが急速に広がり、テレワークの実施率が大きく増加した<sup>\*2</sup>。テレワークについては、一般的に通勤時間や移動時間を削減できる、業務効率が高まるなど積極的な評価が見られる一方、勤務時間とそれ以外の区別が難しい、職場内でのコミュニケーションが不足するといった意見も見られる。今後、こうした働き方をさらに広げていくためには、職務の内容の明確化や成果の評価方法、労働時間の管理のあり方などが課題として指摘されている。

また、テレワークを始めとする情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず、いわゆるフリーランスという形でも広がっている。時間や場所をより有効に活用しやすくなれば、フリーランスや副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。こうした働き方に対するルールの明確化等も問われている。

<sup>\*2</sup> 東京商工会議所が実施した2つの調査を比較すると、令和2年3月13日～31日に実施した「会員企業の防災対策に関するアンケート付帯調査 新型コロナウイルス感染症への対応について」（会員企業13,297社を対象に実施し、1,333社が回答）ではテレワークの実施率が26.0%であったのに対し、同年5月29日～6月5日に実施した「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」（会員企業12,555社を対象に実施し、1,111社が回答）では実施率が67.3%に増加している。

### (新たな生活様式がもたらした日常生活のオンライン化)

新たな生活様式は、働き方だけでなく日常生活も大きく変えつつある。買い物（オンラインショッピング）に加え、オンライン飲み会やオンライン帰省など人との交流もオンラインで行われるようになったほか、オンライン教育や特例的な位置づけとしてオンライン診療も活用された。

行政手続の分野でも、感染防止の観点から、確定申告などでオンライン手続の利用が推奨されたほか、新型コロナウイルス感染症対策として実施された各種給付金等の手続においてもオンライン申請が導入されている。

国民の生活をより便利にするこうしたオンライン化は、大きな可能性があり、今後さらに普及が進められていくであろうが、同時に、情報セキュリティの確保、提供されるサービスの安全性を含めた質の確保などについて十分検討され、適正な普及が図られていくことが必要である。

### (感染拡大がもたらした「新しいつながり」)

感染防止が求められる中で、近年、保健・福祉分野で広がりを見せていた寄り添う、集うといった活動が困難となり、各地で集いの場や子ども食堂が休止を余儀なくされた。こうした中で、新たにオンラインによる支援、フードパントリー、個別訪問や宅食（アウトリーチ）など新たな手法でつながりをつくろうとする動きが広がっている。また、クラウドファンディングの手法によって、新型コロナウイルス感染症患者等の治療を行う医療機関等や生活に困難を抱える生活困窮世帯等への支援のために寄付を行う活動も活発化している。

こうした新しいつながりや支援の萌芽は、地域共生社会の実現に向けた新たなアプローチとして期待される。

### (エッセンシャルワークの重要性)

テレワークが拡大していく一方で、いわゆるエッセンシャルワークと呼ばれる、医療・福祉、流通業、生活衛生業など人々の社会生活の維持に不可欠であり、感染拡大下でも継続せざるを得ない仕事の存在がクローズアップされた。

特に、感染リスクの高い医療福祉分野では、対人ケアを中心に、非接触・非対面が推奨されてもなお、人間が直接担わざるを得ない仕事がある。今回の感染拡大に当たり、新型コロナウイルス感染症患者等の治療に従事する医療従事者等に対し、様々な形で感謝を表す場面が見られるなど、改めてこうした業務の重要性が再認識された。こうした分野では従来から人手不足が懸念されているが、必要な人材確保が図られるよう、今後とも感染防止対策の実施<sup>\*3</sup>を支援するとともに、処遇改善に努めていく必要がある。

<sup>\*3</sup> 医療・介護等のサービスについて、感染が疑われる入所者が発生した場合の対応などについて、具体的な取組方針を示すとともに、マスク等の物資についても支援を行っている。加えて、2020年度第2次補正予算において、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（国庫負担10/10）が抜本的に拡充され、医療については、重点医療機関への支援、医療従事者等への慰労金の支給、新型コロナウイルス感染症の疑い患者受入れのための院内感染防止対策や、医療機関・薬局等における感染防止対策のための支援等が新たにメニューに追加された。介護等のサービスについては、事業継続支援の観点から感染症対策の実施のために必要なかかり増し経費の助成やサービス利用休止中の利用者への利用再開支援等を行うとともに、介護・障害福祉事業所の職員を対象に慰労金が支給されることとされた。

**(経済・雇用情勢の影響を大きく受ける者・世帯への対応)**

今回の感染拡大は、全国的に休業が実施されるなど史上例を見ない経済活動の停滞を招き、雇用等にも大きなインパクトを与えた。こうした歴史的事態を受け、雇用調整助成金において雇用保険被保険者とならない労働者を対象とするほか、休業手当が支払われない中小企業の労働者自ら申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を創設したり、小学校休業等対応支援金として委託を受けて個人で仕事をする者を対象とするなど異例の措置が講じられた。

さらに、生活困窮世帯などを対象に、緊急小口資金等の貸付や住居確保給付金も要件等が緩和されるとともに、これまでにない規模で支援が行われている。また、ひとり親世帯を対象に臨時特別給付金の支給が実施されている。

今なお感染の収束が見通せない状況の中で、この先の経済・雇用情勢についても厳しい見通しもある。今後とも状況を注視し、経済・雇用情勢の影響を大きく受ける者・世帯の仕事や生活が守られるよう、労働・福祉の両面で臨機応変に対応していく必要がある。

**(感染拡大がもたらす産業構造・国土構造・地域社会のあり方、財政健全化への影響)**

今回の感染拡大は、今後、新たな生活様式が定着していくと、産業構造やサプライチェーンのあり方、東京一極集中の是正や地方創生といった国土構造、地域社会のあり方等にも大きな影響を及ぼしていく可能性がある。

また、今回の巨額の予算を伴う一連の新型コロナウイルス感染症対策は、財政面で公債依存度を高めており、今後、財政健全化の要請が高まってくることが予想される。

**第3節 人生100年時代に向けて****1 基本的考え方**

「人生100年時代」がもはや夢ではない中で、長い人生を一人ひとりが多様なライフプランを描きながら、生きがいをもって暮らしていくことができる社会とするためには、特に、以下の取組みが重要になっている。

**(1) 健康寿命の延伸**

一人ひとりの長い人生を支える健康を維持していくことは、QOL（生活の質）の向上に加え、就労や社会参加につながるほか、就業者数の増加、介護費等の抑制等により持続可能な社会づくりにも資する。2016（平成28）年段階で男性72.14歳、女性74.79歳となっている健康寿命を2040（令和22）年までに男女とも3年以上伸ばし、75歳以上とするとの目標の実現に向け、社会全体で取り組んでいく必要がある。

## (2) 生涯現役の就労と社会参加の実現

人生100年というスパンで考えると、生涯現役（エイジフリー）で活躍できる社会であることが求められる。どのライフステージにおいても希望に応じて、働き、学び、社会参加できること、どのような働き方を選んでも不利益とならない環境を実現していくことが必要である。それが結果として、担い手の増加、世帯所得の上昇などへとつながり、一人ひとりの生活や社会にとって意義あることとなる。

なお、「人生100年時代」の生き方の多様性が確保されるためには、(1) と (2) の取組みとあわせて、要介護、障害、難病など一人ひとりが抱える様々な事情に応じて、必要な支援を受けながら就労や社会参加の機会を得て、尊厳が確保された生活を送ることが重要である（詳細は第5節参照）。

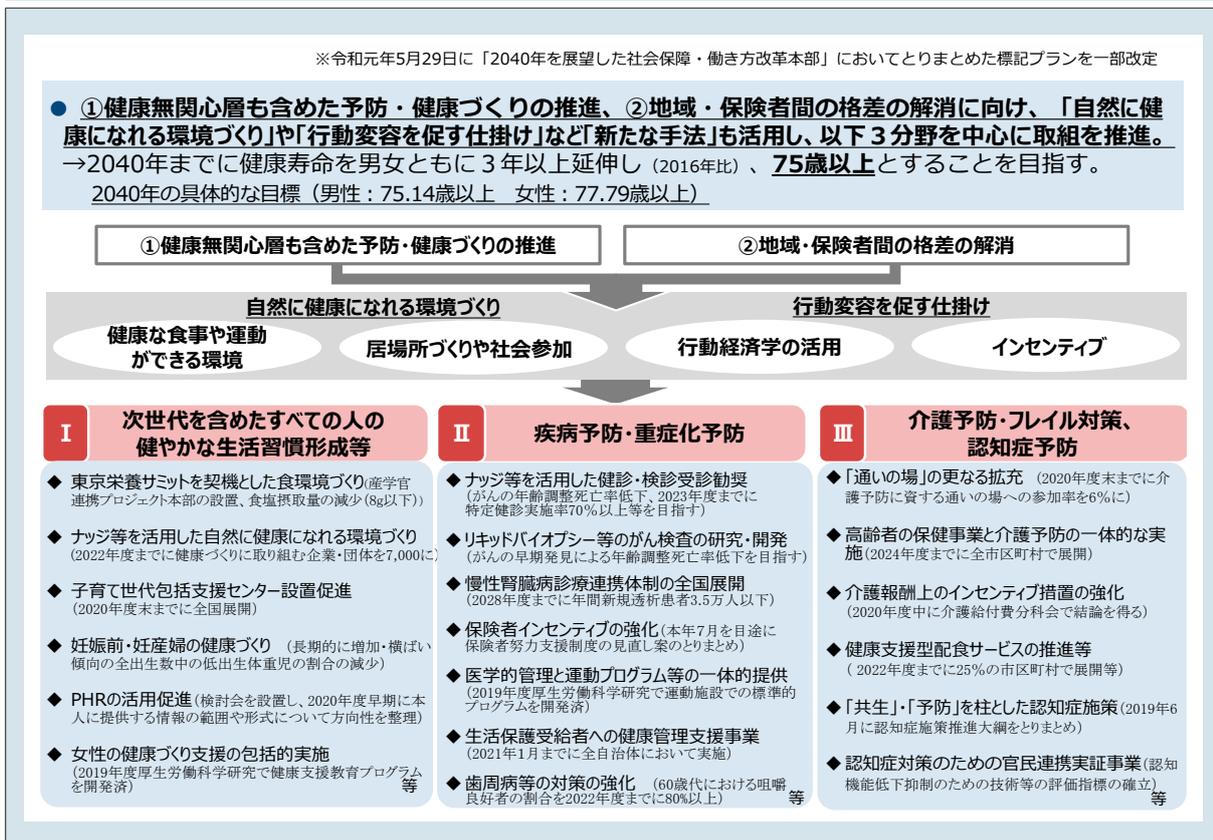
## 2 近年の主な対応

### (1) 健康寿命の延伸

#### 1 健康寿命延伸プランによる取組み

健康寿命の延伸に向けて、2019（令和元）年5月に、2025（令和7）年度までの工程表を含む「健康寿命延伸プラン」を策定し、健康無関心層も含めた予防・健康づくりとともに、地域・保険者間に存在する格差の解消を図るため、①次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成、②疾病予防・重症化予防、③介護予防・フレイル対策・認知症予防の3分野を中心に、「自然に健康になれる環境づくり」や「行動変容を促す仕掛け（行動経済学の仕組み、インセンティブ）」などのアプローチも活用し、取組みを進めている（図表2-3-1）。

図表2-3-1 健康寿命延伸プランの概要



一方、健康寿命には、個々人の生活習慣から社会・経済の環境まで様々な要因が複雑に影響していること、また、その延伸が医療費や介護費等に与える影響について様々な指摘も見られることから、今後の研究の蓄積も期待されている。

また、今回の新型コロナウイルス感染症の影響により、各地で予防・健康づくりの活動が休止する等の事態が生じたが、第1章第2節で紹介したような屋内でできるメニューのアプリ配信や、屋外における運動プログラム、訪問型の支援といった新たな取組みが見られており、今後の広がりが期待される。

## 2 医療分野における研究開発の推進

医療分野での研究開発を進め、医療水準の向上によって健康長寿社会を実現していくことも重要である。2020（令和2）年3月に「健康・医療戦略」（2020年3月27日閣議決定）、「医療分野研究開発推進計画」（2020年3月27日健康・医療戦略本部決定）を改訂し、国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）に一元化された医療分野の研究開発予算の執行のために編成している統合プロジェクトについて見直しを行った。各統合プロジェクトにおいては、「予防／診断／治療／予後・QOL」といった開発目的を明確にした技術アプローチを行い、ライフステージを俯瞰した健康寿命延伸を意識した取組みとしている。

新型コロナウイルス感染症に対しても、ワクチン・治療薬の開発と早期実用化に向けた社会の期待は大きく、医療に関わる官民の関係者を挙げた取組みが進められている。こうした研究開発の資金面や生産体制等の整備をしっかりと下支えしていく。

## (2) 生涯現役の就労と社会参加の実現

### 1 働き方改革の推進

健康とともに生活時間が確保される働き方を実現し、どのような就業形態を選択しても公正な待遇が受けられるようにしていくことは、ライフステージに応じ家庭生活や社会活動等との両立を図りながら働き続けていく上で重要である。また、時間等の制約があったり、非正規雇用での就労も多い女性や高齢者の就業環境の整備にもつながるものである。

「働き方改革実行計画」（2017（平成29）年3月28日働き方改革実現会議決定）に掲げられた取組みを進めるため、2018（平成30）年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）が公布され、順次施行されている（[図表2-3-2](#)）。個々の職場で実効的な働き方改革が進むよう、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し相談支援を行うとともに、取組みを促す助成金による支援等も進められている。また、新型コロナウイルスの感染拡大を契機にニーズが高まったテレワークについても、助成金による導入支援等が行われている。

図表 2-3-2 働き方改革関連法/施行日一覧

法律	内容	大企業への適用	中小企業への適用
労働施策総合推進法	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	2018（平成30）年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限（第36条等）	2019（平成31）年4月1日	2020（令和2）年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設（第41条の2）		2019（平成31）年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項）		
	フレックスタイム制の見直し（第32条の3）		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）		—
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	2019（平成31）年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法	産業界・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	2019（平成31）年4月1日	
パートタイム・有期雇用労働法	短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020（令和2）年4月1日	2021（令和3）年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020（令和2）年4月1日	

## 2 被用者保険の適用拡大

短時間労働者については、被用者でありながらも労働時間の長さ等によっては、被用者保険の適用範囲外とされており、その多くが国民年金や市区町村の国民健康保険の被保険者となっており、被用者としての保障（報酬比例年金や傷病手当金等）の対象となっていない\*4。しかしながら、雇用されている以上、被用者による支え合いの仕組みとしての被用者保険に加入することが基本であること、厚生年金が適用されれば将来の年金を手厚くできることが期待されること、社会保険制度の適用の仕方によって働き方や企業の雇い方、経営条件などにできるだけ影響を与えないことが望ましいことから、被用者には被用者保険を適用するという基本的な考え方に立つ必要がある。その上で、企業経営への影響等にも留意しつつ、短時間労働者に対する適用を進めていくことが必要である。

こうした考え方に基づき、2016（平成28）年10月から従業員が501人以上の企業において週に20時間以上働く等の一定の要件を満たす短時間労働者を対象に、被用者保険の適用拡大が実施された。さらに2020（令和2）年5月に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」では事業所の企業規模要件について段階的に引き下げが行われ、2022（令和4）年10月に100人超規模、2024（令和6）年10月に50人超規模の企業まで適用範囲が拡大されることとなった。

\*4 2018年における雇用者約5,700万人のうち、被用者保険適用事業所に雇用される週労働時間30時間以上の約4,400万人は従来からの厚生年金被保険者であるが、同30時間未満の約1,000万人については、既に実施された適用拡大によって被保険者となった一部の人員（約40万人）を除き、適用対象となっていない。

3 「就職氷河期」世代に対する支援

「就職氷河期」世代に対する支援は、2019（令和元）年度から取組みを強化している。「就職氷河期」世代の中には配慮すべき様々な事情を抱える人がいること等を踏まえ、画一的ではなく、地域の創意工夫も活かし、一人ひとりの事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、積極的に届けていくことが必要である。このため、正規雇用や就業を希望する人には相談、教育訓練から就職までの切れ目ない支援をする一方で、社会とのつながり等が必要な人には、こうした方々の実態をしっかりと把握した上で、市町村における居場所づくりや、本人だけではなく家族も含めたアウトリーチ型の支援など、個々の状況に応じ、寄り添った支援を行っていくこととしている。（図表2-3-3）。

こうした支援について、政府全体で取組みを強化するため、2019年6月には「経済財政運営と改革の基本方針2019」（2019年6月21日閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれ、政府として3年間の集中的な支援に取り組むこととされた。加えて、同年12月には、同プログラムに基づく個別の取組みについて具体的に明らかにすると同時に、施策の成果目標を定める「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」（2019年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）がとりまとめられ、今後の進捗状況を確認していくこととされた。厚生労働省としては、「就職氷河期」世代の人に対して、必要な支援が適切に届くよう、2020年度中に全ての都道府県に推進体制（プラットフォーム）を整備すべく、取組みを進めていくこととしている。

図表 2-3-3 就職氷河期世代への支援の全体像（イメージ）

<p>不安定な就労状態にある方（不本意非正規）</p>	<p><b>正規化や再就職の支援</b></p>	<p>①正社員になりたいが、自分に自信が持てない、今後の展望が抱けないなど ⇒・ハローワークにおいて、<b>チーム制によるキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、求人開拓等</b>により、就職から職場定着まで一貫した支援。 ・民間の専門ノウハウを活用した就職から職場定着までの一貫した支援</p> <p>②就業経験はあるが、企業に評価される職業経験を積めていない ⇒・安定就労につながりやすく、<b>短期間で受講できる職業訓練等の整備</b>。</p> <p>③企業側における雇い入れを促す取組も必要 ⇒・就職氷河期世代の雇い入れに前向きな企業に対する、<b>助成金による支援</b>。</p>	<p>福祉から就労までの一貫した支援策を講じるための、<b>就労と福祉が一体となった支援体制（プラットフォーム）の構築・積極的な広報の実施</b></p>
<p>長期にわたり無業の状態にある方</p>	<p><b>就職活動のスタートを支援</b></p>	<p>①働くイメージが湧かない、働く事への恐怖感がある等により、就職活動に踏み出せない ⇒・地域若者サポートステーション（サポステ）において、合宿による集団プログラムや職場体験等、<b>就職活動に向けた準備を支援</b>。</p> <p>②若年者雇用対策による支援を受けられない年齢になりつつある ⇒・サポステの<b>対象年齢を39歳から49歳までに拡大</b>。</p>	
<p>社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもり）</p>	<p><b>社会との接点作りを支援</b></p>	<p>①実態やニーズの把握や支援施策の広報が必要 ⇒・<b>ひきこもりの実態や支援ニーズの把握や広報</b>に向け、自治体の取組を支援。</p> <p>②本人の自己肯定感を高めつつ、社会との接点を増やす等の息の長い支援が必要 ⇒・相談に来てもらうのではなく、<b>相談に向向いていく（アウトリーチ）体制</b>の強化。 ・市町村における<b>居場所作り</b>の充実。</p> <p>③複合的な課題を抱える世帯への包括的な相談支援体制の構築が必要 ⇒・8050世帯など複合化・複雑化した課題を抱える世帯に対する包括的な相談支援（断らない相談）の実施。</p>	

## 第4節 担い手不足・人口減少の克服に向けて

### 1 基本的考え方

今後、人口減少が本格化する中で、労働参加や労働生産性がこれまでと変わらないとすると、我が国の経済・社会の活動を維持していく上で大変厳しい状況が予想される。特に、後期高齢者の増加に伴ってニーズが増え続ける医療福祉分野においては、重大な課題である。

また、人口減少の流れをこのままにしておくことはできない。長く続く少子化の進行に歯止めをかけ、国民が希望する結婚・出産や子育ての実現に向けた反転の道程を確かなものとする必要がある。

担い手不足・人口減少という課題について、高齢者数がピークを迎える2040（令和22）年頃を見据えると、以下の取組みが重要となっている。

#### (1) 就業率の一層の向上

女性の就業率に関するいわゆるM字カーブ問題が解消に向かうとともに、高齢者の就業率も65～69歳については2000年代に入って上昇を続けているが、世界最高水準の高齢化が今後も継続する状況を考えて、女性や高齢者の活躍の場をさらに拡大することによって、これまで以上の就業率を実現していくことが望まれる。2019（令和元）年の労働力需給推計の「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、2040（令和22）年段階でも就業者数6,000万人台を維持可能と推計されているが、その前提は、30歳代女性の就業率は現在の北欧諸国並み<sup>\*5</sup>、高齢者の就業率は男女合わせて60歳代前半で80%、後半で60%強とされている。こうしたハイレベルの就業率の実現も視野に入れつつ取組みを進めていく必要がある。

また、短時間雇用者比率は、現在の3割弱から2040年には42.7%まで上昇することが想定されている<sup>\*6</sup>。新たに労働市場に参入する人は、時間制約等からこれまで労働参加していなかった人も少なくなく、こうしたハイレベルな就業率を実現するためには、多様で柔軟な働き方のもとで、働く人が能力を十分に発揮でき、それが公正に評価されることが重要である。

#### (2) 働く人のポテンシャルの向上と活躍のための環境整備

就業率の向上とともに、働く人一人ひとりの職業能力の向上、労働力の最適配置や雇用管理の改善等によって、働く人一人ひとりのポテンシャルを引き上げ、活躍できるようにしていくことも欠かせない取組みである。できるだけ早期に、リカレント教育（社会人の学び直し）等の職業能力開発の強化、円滑な労働移動のための環境整備等を進めることが求められている。また、同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るなど雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を進めるとともに、

\*5 Eurostat Labour Force Survey (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>)（最終アクセス2020年5月19日）によると、2019年（四半期ごと）のスウェーデンの女性就業率は、30～34歳で81.5～82.2%、35～39歳で83.4～85.6%。

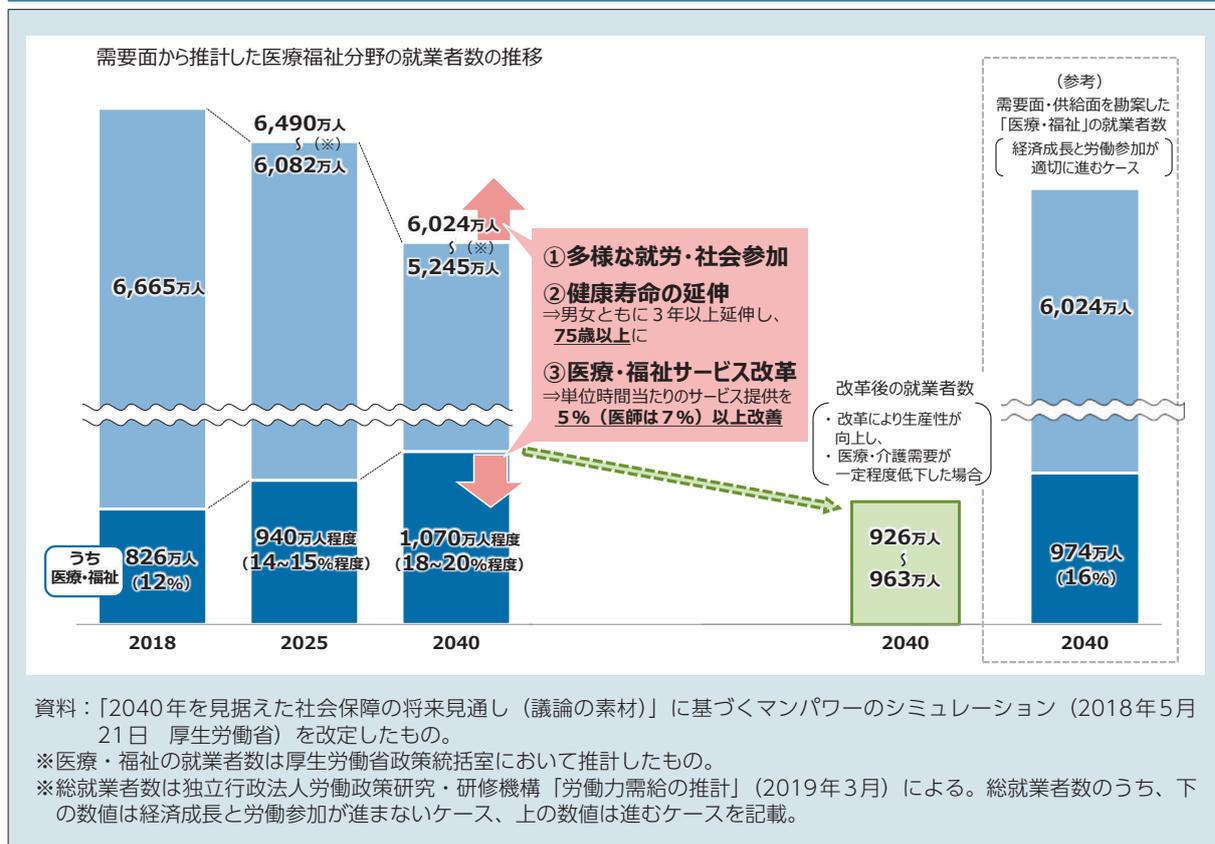
\*6（独）労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」（2019年3月29日）

育児等のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できる環境を整備していく必要がある。さらに、フリーランスや副業・兼業といった働き方のルールを整備等を行っていくことが求められている。

### (3) 医療・福祉サービス改革を通じた生産性の向上

2040（令和22）年段階で必要となる医療福祉分野の就業者数については、需要面から見ると1,070万人（就業者総数の18～20%）程度と見込まれているが、供給面も勘案した推計では経済成長と労働参加が適切に進むケースでも974万人（同16%）とされており、このままでは担い手不足のために必要なサービスを提供できないおそれがある。医療・福祉サービス改革により単位時間サービス提供量<sup>\*7</sup>を5%（医師は7%）改善したり、男女ともに健康寿命を3年以上延ばすことにより、より少ない就業者数で対応が可能との推計もあり、取組みを進めていく必要がある（図表2-4-1）。

図表 2-4-1 2040年に向けた医療福祉分野の就業者数のシミュレーション



\*7 (各分野の) サービス提供量÷従事者の総労働時間で算出される指標。テクノロジーの活用や業務の適切な分担により、医療・福祉の現場全体に必要なサービスがより効率的に提供されると改善する。

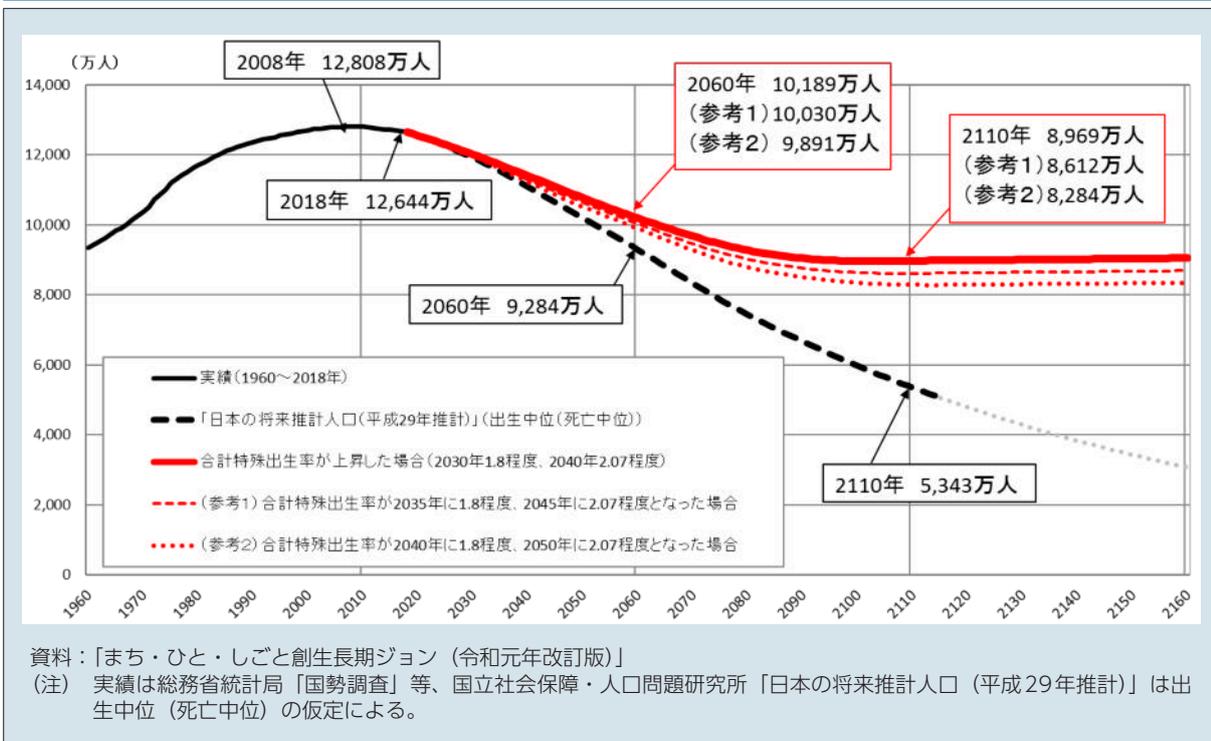
#### (4) 結婚、出産、子育ての希望を叶えることができる環境整備

(1) から (3) のような当面の担い手不足への対応とともに、2040（令和22）年の先、より長期的な視点から考えると、少子化への対応が極めて重要となる。

将来推計人口によれば、2060（令和42）年の人口は9,300万人まで減少すると見込まれているが、仮に合計特殊出生率が2030（令和12）年に希望出生率である1.8程度まで、さらに2040年には人口置換水準と同程度の2.07まで回復するならば、2060年の人口は約1億人となり、その後も約9,000万人でおおむね安定的に推移すると推計されている（図表2-4-2中の赤実線）。

こうした見通しなどを踏まえつつ、結婚、出産、子育てについての個人の希望が叶うような環境整備を図ることにより、将来的な人口減少に歯止めをかけていくことも重要である。

図表2-4-2 人口の推移と長期的な見通し（まち・ひと・しごと創生長期ビジョン（令和元年改訂版）における推計）



## 2 近年の主な対応

### (1) 就業率の一層の向上に向けた取組み

#### 1 女性の活躍の場の拡大

働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくために、2015（平成27）年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の企業は、女性採用比率や勤続年数の男女差等の女性の活躍に関する状況の把握・分析、定量的目標設定、取組み内容等を内容とする事業主行動計画の策定・公表等が義務づけら

れ、女性の個性と能力が十分に発揮される職場環境づくりに取り組んできている。2019（令和元）年の同法の改正により、2022（令和4）年4月からは、この計画策定・公表等の義務付け対象が常時雇用する労働者101人以上の企業まで拡大されることとなっており、職場の特性や現状を踏まえた実効性のある取組みがさらに広がっていくことが期待される。また、計画の策定・届出を行った企業のうち、女性活躍推進に関する取組み状況が優良である等の一定の要件を満たす企業は、厚生労働大臣の認定を受け、認定マークである「えるぼし」を商品などに付すことができる。2020（令和2）年6月からは、「えるぼし」認定より水準の高い特例認定制度「プラチナえるぼし」が施行された。

## 2 高齢者の就業機会の確保

2020年3月に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）が改正され、70歳までの就業機会の確保のための措置を講じることが企業の努力義務とされた（2021（令和3）年4月施行）（[図表2-4-3](#)）。

こうした取組みを進める中で、次に紹介するような、高齢者の活躍の場の拡大に向けた動きが社会全体に広がっていくことが期待されている。

図表 2-4-3 70歳までの就業機会確保（改正高齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

<p><b>改正の趣旨</b></p> <p>少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。 個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。</p>	
<p><b>現行制度</b></p> <p>事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。 ※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）</p>	
<p><b>改正の内容（高齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。</li> <li>○ 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。</li> </ul>	
<p><b>&lt;高齢者雇用確保措置&gt;（65歳まで・義務）</b></p> <p><b>現行</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①65歳までの定年引上げ</li> <li>②65歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）</li> <li>③定年廃止</li> </ul>	<p><b>&lt;高齢者就業確保措置&gt;（70歳まで・努力義務）</b></p> <p>創業支援等措置（雇用以外の措置） （過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）</p> <p><b>新設</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①70歳までの定年引上げ</li> <li>②70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）</li> <li>③定年廃止</li> <li>④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入</li> <li>⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業</li> <li>b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業</li> </ul>             に従事できる制度の導入</li> </ul>

図表 2-4-3 70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）（つづき）

## その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。
  - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
  - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
  - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

## 高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

## &lt;事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援&gt;

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

## &lt;高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援&gt;

- ・ ①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアアップの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

## &lt;地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援&gt;

- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

## 事例

「安心して、やりがいを持ち、健康的に」働ける会社を目指して  
（株式会社すかいらーくホールディングスの定年延長）

## 1) 定年延長の概要ときっかけ

本社を東京都武蔵野市に置く株式会社すかいらーくホールディングス（以下「すかいらーく」という。）は、全国展開するフードサービスを行う会社である（2019（平成31）年3月末時点での従業員数約85,000人うち65歳以上の再雇用者数1,900人）。

すかいらーくは、2015（平成27）年9月に、全社員（非常勤職員も含む）を対象とし、最長65歳定年（満60歳以降満65歳までのどのタイミングで退職しても定年扱いとなる選択制）を決定した。

この背景には、すかいらーくが、レストランを展開する労働集約型の産業であり、今後の少子高齢化による人口構成を考える中、労働力を確保するために、高齢者の雇用などが必要不可欠になっていたことにある。経営陣も60歳代となったが、まだまだ働けるといった実感もあり、また、労働組合の要求も

あったことから、トップの判断で、定年を引き上げることとなった。

## 2) 65歳までの定年延長の前提

定年制度延長の決定にあたり、その前提として人事制度の要件が整っていたことがあげられる。すかいらーくは、職務等級制度を採用しており、職務内容で役職や賃金を決めているため、60歳以降もそれ以前と同様に仕事をしていれば、人事や評価制度は同様の扱いとなり、役職、賃金ともに変わらず、昇給・昇格を行っている。

そのため、60歳以前と61歳以降を比べても職務内容が同様であれば、給与は変わらない。雇用が延長されることで、生活が安定し、先々の将来設計も立てやすくなっている。

### 3) 65歳以降も希望者全員継続雇用

すかいらーくは、65歳までの定年延長とともに、65歳以降70歳までパート・アルバイトなどを含む全従業員を対象として、希望者全員を1年更新で、体力等も考慮し、週20時間未満の勤務として継続雇用することを2015（平成27）年9月に決定した。さらに、70歳まで継続雇用を行うなかで、まだまだ元気で働いている人がいることが分かり、2019（平成31年）年1月からはさらに継続雇用を70歳から75歳までに延長を行っている。なお、70歳以上の従業員は、店舗での早朝深夜の清掃などで一人勤務となることを安全配慮の観点から禁止している。

### 4) 実施効果

すかいらーくによると、昨今の晩婚化により60歳の段階で子どもが小さく学費がまだまだかかる時期である中で、60歳以降も引き続き働き続ける場があることで生活が安定し、安心感につながっており、従業員のモチベーションの向上につながっているという。

また、高齢者は、子どもがいる世代など他の世代と比べても、家庭事情の影響が少なく、安定的に働いてくれる世代ととらえており、非常にメリットがあると考えているという。



### 5) より健康で長く安心して働いてもらうための取組み

すかいらーくでは、雇用の延長に伴い、より長く健康で働き続けてもらうため、今後も様々な取組みを行う予定であるとしている。若年層からの取組みとして、禁煙運動や全社員の健康診断100%の受診を目指すという。さらに、健康診断の結果、受診が必要な社員については、会社と健康保険組合が連携してフォローアップを行い、本人の受診指導を行う。それでも受診しなければ、賞与に反映することも検討しているという。

また、定年延長に伴い、確定拠出年金についても2019（平成31年）年4月に60歳から65歳まで掛金拠出期間を延長し、福利厚生も更に充実させたという。

このように、ただ働く期間を延長するだけでなく、より健康でより長く働いてもらうため、様々な取組みを行っている。



## 事例

## 大手生命保険会社で初めて「65歳定年制度」及び「最長70歳まで働ける継続雇用制度」を導入(太陽生命保険株式会社)

太陽生命保険株式会社(以下「太陽生命」という。)における高年齢者の雇用促進事例(内勤職員に関する65歳定年制度及び最長70歳まで働ける継続雇用制度)を取り上げる。

## 法人概要

本社を東京都中央区に置く太陽生命は、家庭向けの保険商品を主要マーケットとする生命保険会社である(2020(令和2)年3月末時点での内勤職員数は2,333人、営業職員は8,071人)。2004(平成16)年に、大同生命保険株式会社およびT&Dフィナンシャル生命保険会社とともに、持株会社である株式会社T&Dホールディングスを設立し、太陽生命保険会社はT&Dホールディングスの100%子会社となった。

## 「65歳定年制度」及び「最長70歳まで働ける継続雇用制度」の導入

太陽生命では、2006(平成18)年から、内勤職員につき最長65歳まで嘱託職員として働くことができる継続雇用制度を導入するなど、シニア層が活躍できる環境を整備してきた。

そこに、2017(平成29)年、大手生命保険業界で先んじて「65歳定年制度」及び「最長70歳まで働ける継続雇用制度」を導入した。

## ○65歳定年制度

内勤職員の役職定年を廃止し、定年を60歳から65歳と変更した。また、従前の特別職員制度では、57歳で役職を退き、特別職員として給与も1~2割下がっていたが、この年齢で一律に給与・処遇を切り下げる特別職員制度を廃止し、給与・処遇などを57歳以前と変わらない対応とした。

## ○最長70歳まで働ける継続雇用制度

65歳の定年退職後、最長70歳まで嘱託職員として働けることを可能とした。ただし、加齢による急激な健康状態の悪化などの可能性を考慮し、健康状態やスキルなどによる一定の雇用条件(採用・更新基準)を設定している。

こうした制度導入にはどのような背景があったのか。

同社では、近年、健康寿命が延伸し、シニアだからといって能力も仕事に対する意欲も現役に引けを取らない職員が増えたことや、2012(平成24)年に改正された「高年齢者雇用安定法」といった社会的要請への対応をあげている。

また、2005(平成17)年には営業職員に70歳定年制度を導入し、最長80歳まで働ける環境を整備した。これは、営業職員が長年の勤務で培った人間関係やノウハウが、太陽生命が主要マーケットとしている家庭向けの保険商品を販売するにあたり必要不可欠とされたためとしているが、他にも、2006(平成18)年には継続雇用制度の導入、2014(平成26)年には成果主義色を強めた人事制度を導入するなど、従業員が生涯の生活に安心感を持った上で、意欲的に働ける制度の構築に積極的に取り組んできた歴史があるためとしている。

## 導入までの調整過程

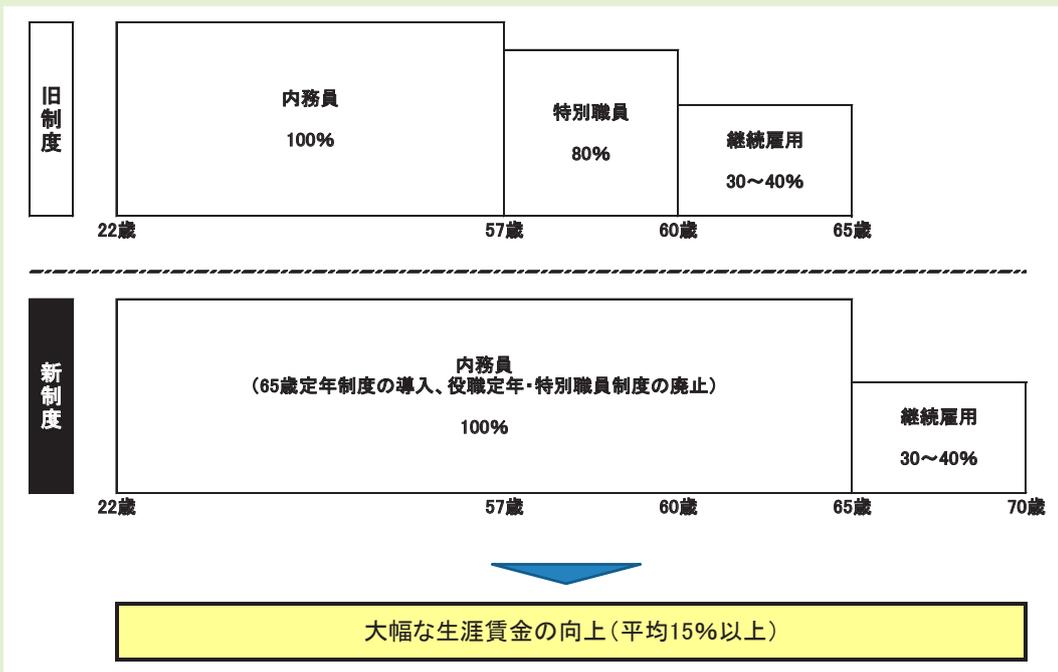
太陽生命では、2016(平成28)年6月から、高齢化社会や健康寿命の延伸といった課題に取り組むために、「従業員」、「お客様」、「社会」のすべてを元気にする取組みとして、「太陽の元気プロジェクト」を推進している。

同社では、「お客様」及び「社会」を元気にするには、「従業員」である内勤職員がまず元気であることが重要であるとし、社内にプロジェクトチームを創設し、スマートワークの実現や従業員の健康づくりとあわせて、高齢者雇用(従来の内勤職員の特別職員制度、60歳定年制度など)に関して検討を行った。

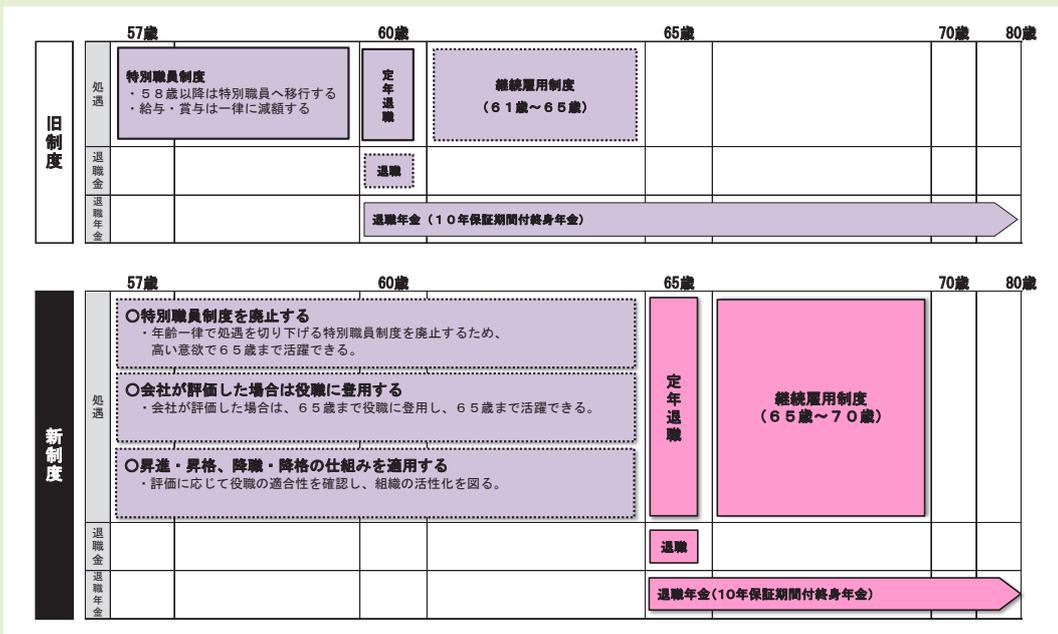
高齢者雇用の更なる拡大については、若手及び中堅職員が管理職として活躍する機会を奪うことになると危惧する声が社内からあがったが、成果に基づいた昇進や昇格などを的確に行ってきた人事運用の実績や、営業の第一線で60歳以降の営業職員が元気に活躍している姿を通じて、若手及び中堅職員をはじめ、労働組合からの同意を得ることができた。

【65歳定年制度及び最長70歳まで働ける継続雇用制度】

○処遇イメージ



○制度イメージ



従業員が長く元気に意欲的に働けることは、生産性の向上の実現につながる

太陽生命では、従業員が長く元気に意欲的に働くことにより、生産性の向上が実現されると考えている。「65歳定年制度」及び「最長70歳まで働ける継続雇用制度」の導入を通じて、会社への帰属意識が高まるとともに、特に58歳以降の内勤職員が高い意欲を持って活躍するようになったという。

2020年4月には、「65歳定年制度」及び

「最長70歳まで働ける継続雇用制度」を確実に運用し、これまで以上に若手からシニアまで、年齢に関わらず能力を発揮し、管理職として活躍できる環境を構築するため、評価基準をより明確に刷新するとともに、より成果に応じた処遇を実現する人事制度を導入した。従業員一人ひとりが高い意欲を持って長く元気に働くことを通じ、より多くのお客様の「元気で長生き」の実現に向けて取り組んでいきたいとしている。

## 事例

65歳定年制及びアクティブ・エイジング制度  
(大和ハウス工業株式会社)

大和ハウス工業株式会社（以下「大和ハウス」という。）における高齢者雇用の促進事例（65歳定年制及びアクティブ・エイジング制度）を取り上げる。

## 法人概要

本社を大阪府大阪市におく大和ハウスは、住宅事業、賃貸住宅事業や商業施設事業等を展開する会社である。（2020（令和2）年4月1日時点での従業員数は16,904人）。

## 65歳定年制

大和ハウスでは、2013（平成25）年4月から65歳定年制を導入している。65歳定年制では、60歳で役職は定年となるが、期間の定めのない職員「シニア職員」として定年前の一定率※の年収及び個人査定等を反映した賞与などの処遇となる（ただし、後述のとおり、例外的に役職定年の適用外となる者の処遇はこの限りでない）。

導入の背景には、2012（平成24）年に改正された「高齢者雇用安定法」への対応だけでなく、少子高齢化により人材が中長期的に不足することが見込まれる中、豊富な経験や知識を有する60歳以上の職員を活用する必要があったとの認識があった。

また、65歳定年制の導入前は、60歳以上の職員は1年更新の嘱託職員として再雇用していたが、その処遇（定年前の一定率（※より低い）の年収及び基本給2ヶ月分に固定した賞与など）について、「頑張っても明確に評価されない」「年収や賞与が変わらない」等の意見が多く聞かれたことから、60歳以上の職員のモチベーション向上のためにも導入された。

65歳定年制の導入後、61歳以降で勤務を継続する者の割合は、2012（平成24）年（65歳定年制の導入前）の58.9%から2018（平成30）年の93.8%まで上昇した。

2014（平成26）年4月からは、シニア職員の役割を「理事コース」、「メンターコース」、「生涯現役（プレイヤー）コース」の3コースに分け、60歳以上の職員が期待され

る役割を明確に理解し、高いモチベーションを維持しながら経験やノウハウが活かせるように工夫している。

2019（平成31）年4月から、上記3コースに加え、新たに「シニアマネージャーコース」を創設し、60歳以上の職員の活躍できる環境の構築をさらに推進している。

これらシニア職員の処遇については、「理事コース」「シニアマネージャーコース」は、役職定年の例外となり60歳以降の再配置後も引き続き役職に就き、基本給は原則として59歳時と同水準とし、「メンターコース」「生涯現役（プレイヤー）コース」は、シニア職員独自の基本給（60歳到達時の資格級や毎年の査定により決定）としている。また、従前は対象外だった職員手当を支給対象とし、賞与に業績や個人査定を採用し変動制とするなど（支給率は原則2/3程度）、65歳定年制の導入により能力や実績が反映されるものとなった。

なお、60歳以降の再配置先については、60歳に到達する年度の5月から、本人への面談や人事部と事業部、事業所で連携して諸調整を行い、時間をかけて慎重に決定している。

こうした運用の結果、60歳以上のシニア職員が本社や支店、工事現場、営業所で大いに力を発揮すると共に、若手職員に豊富な経験や人脈を引き継ぐ等人材育成にも寄与しており、多様な人材の活用が実現している。

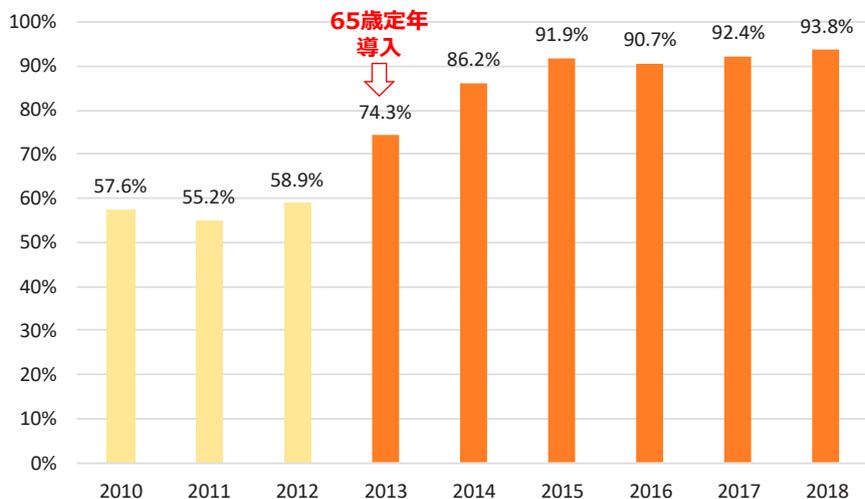
## アクティブ・エイジング制度

さらに、大和ハウスでは2015（平成27）年からアクティブ・エイジング制度を導入している。アクティブ・エイジング制度とは、「生活の質を落とさず、社会と関わりを持ちながら年齢を重ねるという考え方」（アクティブ・エイジング）から、65歳定年以降に嘱託職員として再雇用する制度である。65歳以降の職員が高いモチベーションを持ち、できる限り長く大和ハウスで活躍してほしいとの思いから年齢の上限は設定していない。

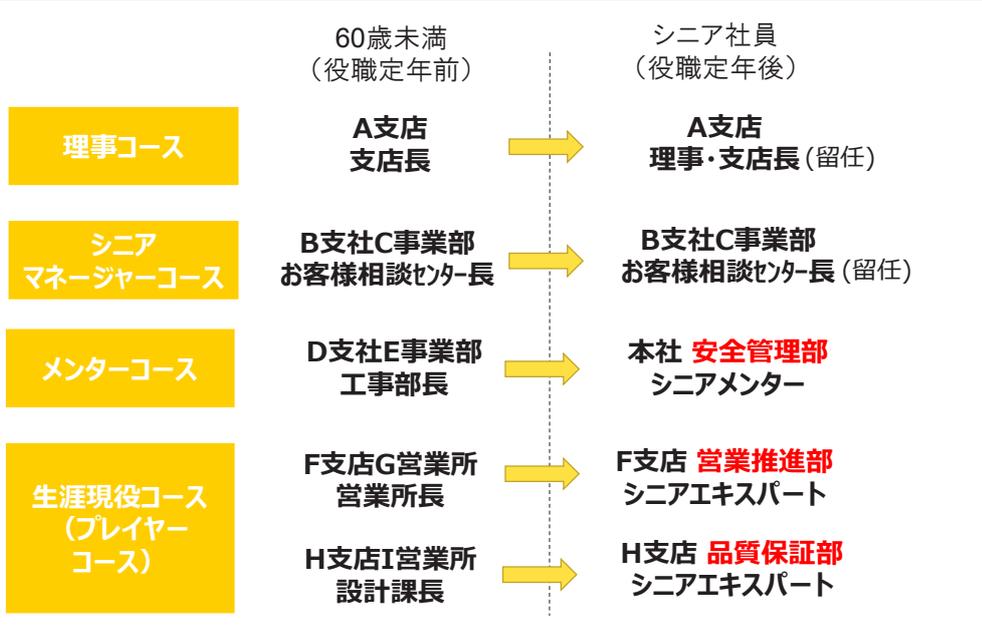
再雇用率は、2016（平成28）年から

「65歳定年制」の導入

「65歳定年」を導入した結果、61歳以降、勤務を継続する者の割合は9割を上回った。



「シニア職員」の再配置の具体例



2018年の間約6~7割で推移しており、会社としても貴重な戦力の確保につながっているという。

生涯現役を目指して

大和ハウスでは、60歳以上の職員の活躍推進にあたり、コース設定や処遇改善といっ

たモチベーションを喚起するための仕組みや人材活用に積極的に取組みを進めてきた。今後も、65歳定年制やアクティブ・エイジング制度の検証を行い、60歳以上の職員が一層活躍できるように改善に取り組むとしている。

## 事例

柏市生涯現役促進協議会における  
高齢者の多様な就労・社会参加の状況

## (1) 生涯現役促進協議会（以下「協議会」という。）の設立の経緯について

柏市は、団塊の世代をはじめとする退職者が急増している都市近郊地域であり、リタイアした高齢者が市内でセカンドキャリアを望んでも、活躍できる場、活躍したいと思う場が見つからず、家に閉じこもりがちという状況にあった。そのため、協議会設立以前の2009（平成21）年度より多くの高齢者の就労機会を確保する取組みを進めてきた。2016（平成28）年度には、国から高齢者就業対策の施策として、市町村で実施する生涯現役促進地域連携事業に参加し、2016年10月より柏市をはじめ、社会福祉協議会、シルバー人材センターなどの関係団体とともに協議会を立ち上げ活動を開始した。

## (2) 協議会の事業内容

協議会の事業内容としては、①事業所啓発と高齢者のニーズにマッチした仕事の開拓、②ホームページ・相談窓口・就労セミナー等を通じた高齢者への求人情報等の提供と社会参加への啓発を行っている。①の具体的な取組みは、事業者訪問による高齢者の活用や高齢者が担うことができる仕事の開拓を行っている。



また、②の具体的な取組みは、ハローワー

ク、シルバー人材センター、その他関係機関と連携した相談窓口の設置や分野別や地域別に開催するセミナーの開催、ホームページによる高齢者の多種多様な活動ニーズに応える情報提供を行っている。

## (3) 実績（本人の感想を中心に）

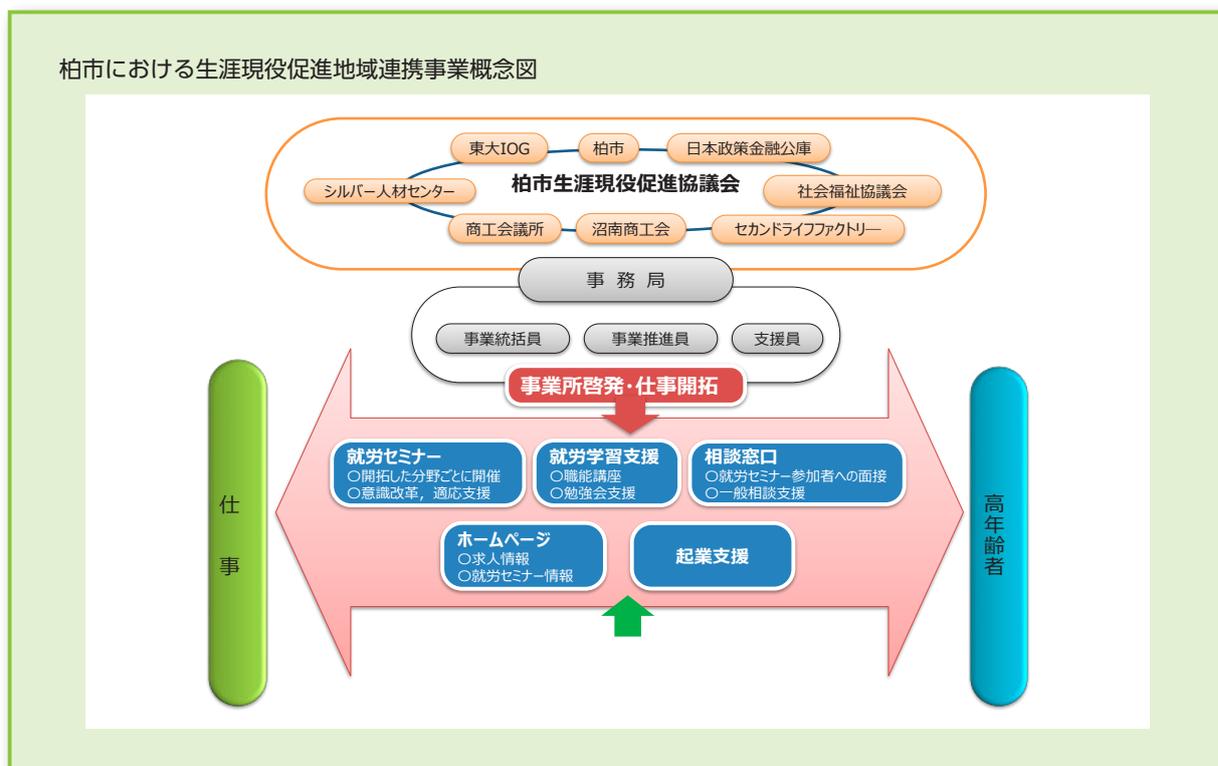
○生涯現役セミナーが就労のきっかけに（67歳、男性）

前の会社を退職後、仕事の束縛から自由となり、楽しく暮らしていたが、知らないうちに自堕落な生活に慣れ、友達も減っていくなか、友人がハローワーク経由で仕事について生き生きとしている姿を見て、働く意欲が湧いてきた。しかし、いざ働こうとするも、労働条件や安全環境など様々な不安があり、なかなか踏み出すことができなかった。そんな状況のなか、協議会のチラシがポストに入っていて、電話してみると就労セミナーがあるとのことで参加。来場していた事業者から詳しく話を聞いて、納得して働き始めた。

業務内容は、ドラッグストアの店舗で朝6時～9時くらいまで、週2、3日の勤務で、開店前の売り場への商品の棚卸。最初は不摂生な生活がたたってか肉体的にきつかったが、働くにつれ体力が向上し、生活も規則正しくなった。また、働くことで小遣いができ、貯金の目減りも軽減できて、孫にもプレゼントができる。生涯現役セミナーに出会い、就労の起爆剤になったと感謝している。

## (4) 課題と今後の展望

高齢者の就労・社会参加の促進は市をあげて取り組んでいるフレイル予防にも効果的であり、引き続き、関係機関と連携しながら、取組を推進していきたいと柏市の職員はいう。



## (2) 働く人のポテンシャルの向上・活躍のための環境整備

### 1 キャリア形成の支援と雇用管理改善

働く人のポテンシャルを向上させるためには、多様な働き方の中であっても、働きや貢献に見合った公正な待遇の確保を行うなどにより、その意欲と能力を引き出すことが重要である。現在、非正規雇用労働者の待遇改善等を図るため、同一労働同一賃金（正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消）など、働き方改革に向けた取組みが進められている。また、多様な働き方の普及により、職務の内容や責任の範囲を予め明確にしておくことが求められるようになってきていることから、いわゆるジョブ型を含む「多様な正社員」制度の普及・促進にも取り組んでいく必要がある。

働く人のポテンシャルを高めるためには、その能力を高める機会が必要であり、働く人の主体的な能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成を支援するために教育訓練受講費用の一部を支給する教育訓練給付について、中長期的なキャリアアップや速やかな再就職と早期のキャリア形成を支援する観点から、見直しが進められている。「人づくり革命基本構想」（2018（平成30）年6月人生100年時代構想会議）において、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率を2割から4割へ引き上げることとされたこと等を踏まえ、2019（令和元）年10月に特定一般教育訓練を新設し150講座を指定する等の見直しが行われた。今後は、新型コロナウイルス感染症への対応も踏まえた「新たな日常」下で提供される教育訓練講座が働く人のキャリアアップ等に資するものとなるよう整備を進めていく。

また、労働者一人一人が、企業が求める能力と自らが有する能力についての理解を深め、キャリアプランの再設計や学び直しを促すことが重要である。キャリアコンサルティングを受けられる仕組みの普及等のキャリア開発や学び直しに資する環境整備を進めるため、セルフ・キャリアドックの導入やジョブ・カードの活用促進等が進められている。

## 2 中途採用に関する環境整備の推進

人生100年時代を迎える中で職業生活の長期化が見込まれることから、一人ひとりのライフプランの希望や産業構造の変化等を踏まえ、労働者が希望する職業や良質な雇用に円滑に就職できるよう支援することが重要であり、中途採用に関する環境整備を推進していくことが必要である。

そのため、2020（令和2）年3月の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）の改正により、2021（令和3）年4月から、大企業に対して正規雇用労働者の中途採用比率の情報公表を求められることとなった。正規雇用労働者の中途採用比率の情報公表は、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を「見える化」することにより、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するものである。

第3節でも取り上げた「就職氷河期」世代の課題の背景には、就職活動を行った時期の雇用情勢が厳しかったことだけでなく、企業側の人事・採用慣行等により、就職後においても安定した職業に転職する機会が制約されてきたという事情もある。こうした慣行を変えていくことにより、経済・雇用の変動による働き方への負の影響が長期に蓄積しないようにすることが期待される。

なお、当面は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い経済・雇用情勢が悪化している中、雇用の維持が緊急の課題となっており、一部の業種間で、一時的に仕事なくなった企業の従業員を、人手を必要とする企業に在籍出向させる（雇用シェア）などの新たな取組みが始まっている。雇用維持に向けた工夫の一つとも言え、企業の事情に応じて適切に実施されることが期待されることから、無料マッチング等の支援を実施している。

## 3 新たな働き方への対応

フリーランスや、副業・兼業など新たな働き方のニーズが広がってきているが、ギグエコノミーの拡大や働き方の多様化によりこうしたニーズはさらに拡大していく可能性がある。こうした新しい働き方に対するルールの特化等を考えていく必要がある。

フリーランスについては、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、契約書面の交付、発注事業者による取引条件の一方的変更、支払遅延・減額、仲介事業者との取引に対する独占禁止法の適用、現行法上「雇用」に該当する場合等について、実効性のあるガイドラインを政府一体で整備することや、労働者災害補償保険等の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等を検討していくこととされている。また、下請代金支払遅延等防止法の改正を含め立法的対応の検討を行うことや、独占禁止法等に基づく執行を強化することとされている。

副業・兼業については、2018年1月に、副業・兼業のメリットや、労働時間や健康をどのように管理すべきか等を盛り込んだガイドラインを策定するとともに、副業・兼業を会社による許可制としていたモデル就業規則を原則として副業・兼業を認める方向で改定し、周知を図ってきた。また、副業・兼業に係る労災保険及び雇用保険での対応も含めた「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2020年3月に成立した。これに加えて、副業・兼業先での労働時間の管理・把握が困難であるとして副業・兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢があることを踏まえ、今後、労働者の自己申告により副業・兼業先の労働時

間を把握することや簡便な労働時間管理の方法を示すなど、労働時間の管理方法についてルールを明確化することとしている。

### (3) 医療・福祉サービス改革を通じた生産性の向上

2019（令和元）年6月に「医療・福祉サービス改革プラン」を策定し、以下の4つの改革を通じて、医療・福祉分野の単位時間サービス提供量について、2040（令和22）年時点において5%（医師については7%）以上改善できるよう取り組んでいる（図表2-4-4）。

- ①ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革
- ②タスクシフティング、シニア人材の活用推進
- ③組織マネジメント改革
- ④経営の大規模化・協働化

さらに、今回の新型コロナウイルス感染症への対応として、医療福祉の現場では、非接触・非対面のオンライン診療、オンライン面会など、ICTを活用した取組みが広がっている。また、新たにスマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を活用した接触確認アプリ（COCOA）や\*<sup>8</sup>、HER-SYS（新型コロナウイルス感染者等情報把握・管理支援システム）\*<sup>9</sup>やG-MIS（新型コロナウイルス感染症医療機関等情報支援システム）\*<sup>10</sup>といった情報システムが導入され、効率的な対策の実施が進められている。

図表 2-4-4 医療・福祉サービス改革プランの概要

● 以下4つの改革を通じて、医療・福祉サービス改革による生産性の向上を図る →2040年時点において、医療・福祉分野の単位時間サービス提供量（※）について5%（医師については7%）以上の改善を目指す			
※（各分野の）サービス提供量÷従事者の総労働時間で算出される指標（テクノロジーの活用や業務の適切な分担により、医療・福祉の現場全体に必要なサービスがより効率的に提供されると改善）			
<b>I</b>	<b>ロボット・AI・ICT等の実用化推進、 データヘルス改革</b>	<b>III</b>	<b>組織マネジメント改革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2040年に向けたロボット・AI等の研究開発、実用化 (未来イノベーションWGの提言を踏まえ、経済産業省、文部科学省等と連携し推進)</li> <li>◆ データヘルス改革(事業の着実な実施と改革の更なる推進)</li> <li>◆ 介護分野で①業務仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善を行うパイロット事業を実施 (2020年度から全国に普及・展開)</li> <li>◆ オンラインでの服薬指導を含めた医療の充実 (薬機法改正により2020年9月から、一定のルールに基づき、オンライン服薬指導を導入、指針の定期的な見直し) 等</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 意識改革、業務効率化等による医療機関における労働時間短縮・福祉分野の生産性向上ガイドラインの作成・普及・改善（優良事例の全国展開）</li> <li>◆ 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し (実績評価の拡充など) (次期報酬改定に向けて検討)</li> <li>◆ 文書量削減に向けた取組(2020年代初頭までに介護の文書量半減)、報酬改定対応コストの削減(次期報酬改定に向けて検討) 等</li> </ul>	
<b>II</b>	<b>タスクシフティング、 シニア人材の活用推進</b>	<b>IV</b>	<b>経営の大規模化・ 協働化</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ チーム医療を促進するための人材育成(2023年度までに外科等の領域で活躍する特定行為研修を修了した看護師を1万人育成) 等</li> <li>◆ 介護助手等としてシニア層を活かす方策(2021年度までに入門の研修を通じて介護施設等とマッチングした者の数を2018年度から15%増加) 等</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 医療法人・社会福祉法人それぞれの合併等の好事例の普及(2020年度に、収集・分析した好事例を全国に展開)</li> <li>◆ 医療法人の経営統合等に向けたインセンティブの付与(2019年度に優遇融資制度を創設、2020年度から実施)</li> <li>◆ 社会福祉連携推進法人制度の創設、合併や事業譲渡等に係るガイドラインの策定 等</li> </ul>	

\*<sup>8</sup> 利用者本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用し、お互いに分からないようプライバシーを確保して、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性についての通知を受けることができるアプリケーション。利用者は、陽性者と接触した可能性が分かることで、検査の受診等につながるサポートを早く受けることが可能となり、利用者が増えたと感染拡大の防止につながることを期待される。

\*<sup>9</sup> 国内の新型コロナウイルス感染症患者数の増加による事務量の増加、軽症者等の宿泊療養や自宅療養の実施に伴う居所の多様化等を踏まえ、より効率的に患者等に関する情報を収集し、必要な関係者間で情報共有できるようにするための情報把握・管理支援システム。

\*<sup>10</sup> 病院の稼働状況を把握するとともに、マスク等の物資の供給や患者搬送の調整に活用することを目的として導入された情報システム。全国の医療機関（20病床以上を有する病院約8,000カ所）の稼働状況、病床や医療スタッフの状況、医療機器（人工呼吸器等）や医療資材（マスクや防護服等）の確保状況等を一元的に把握する。

事例

介護ロボットの先進的な活用事例（社会福祉法人善光会）

ロボット技術が応用され、利用者の自立支援や介護者の負担の軽減に役立つ介護機器を介護ロボットと呼ぶ。今後、少子高齢化の進展に伴い介護サービスのニーズの増大が見込まれる中、介護ロボットの更なる活用が期待されている。

ここでは、社会福祉法人善光会（以下「善光会」という。）における介護ロボットの先進的な活用事例を紹介する。

法人概要

善光会は、東京都大田区を中心に、都内に特別養護老人ホームや障害者支援施設等の6施設を運営している（2020（令和2）年4月1日時点での職員数は511名）。

善光会では、「オペレーション（業務の流れ）の模範となる」、「業界の行く末を担う先導者となる」という理念の下、①諦めない介護、②先端技術と科学的方法を用いたオペレーション、③革新的チャレンジによる安定経営基盤、④創造性とチームワークの4つのビジョンを掲げている。

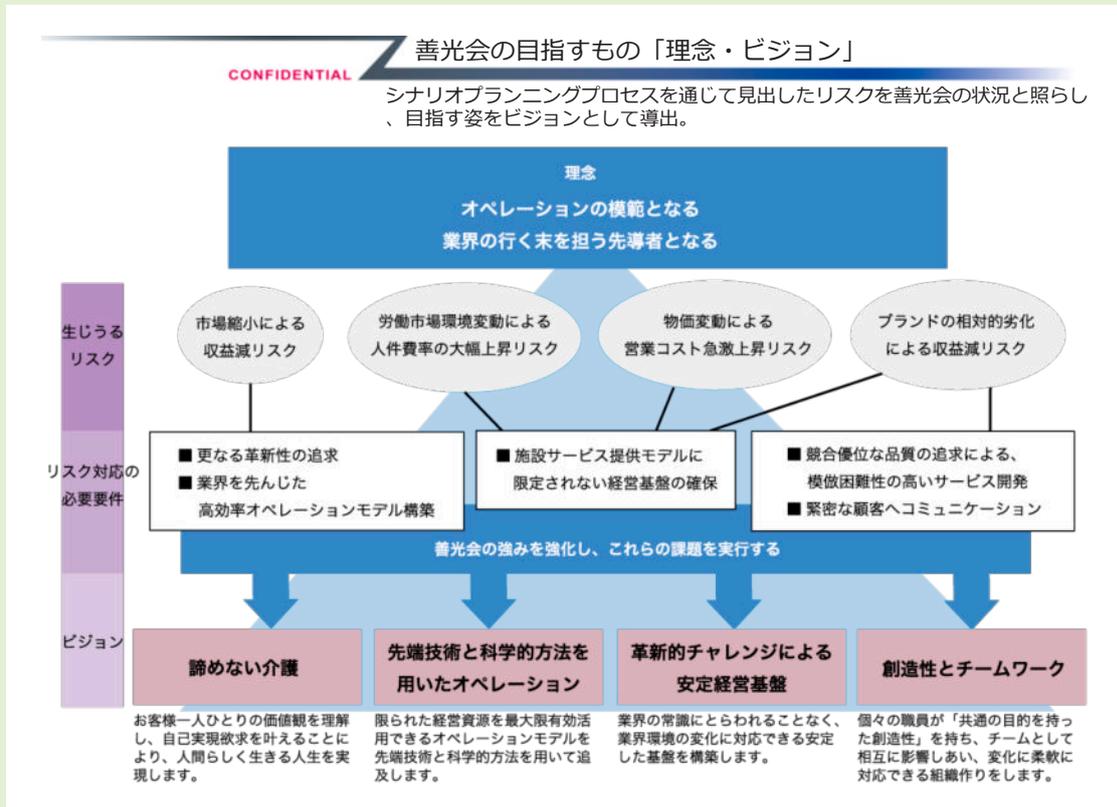
介護ロボットの積極的な活用

善光会では、前述の②先端技術と科学的方法を用いたオペレーションというビジョンに基づき、経営資源（財源、物的・人的資源）を最大限有効活用できるオペレーションを追求するにあたり、介護ロボットの活用に積極的に取り組んでいる。

○ハイブリッド特別養護老人ホームプロジェクト

職員業務負担25%軽減を目標として、特別養護老人ホームの特定ユニットに、各種介護ロボット機器を集中的に導入するプロジェクトを進めている。介護職員が行う業務を独自に検証し、特に負担が大きいものとして移乗支援、移動支援、見守り、排泄支援などの業務を重点的に改善すべき業務に特定した。

移乗支援や移動支援においては、介助者のパワーアシストを行う装着型の機器などを、見守りにおいては、部屋に設置したセンサーを通じて、利用者の就寝姿勢の確認や転落や転倒につながる動作を通知するシステムなど



を導入した。また、排泄支援では、センサーが膀胱の大きさの変化を判別し、排尿のタイミングを事前に予測する装着型の機器などを導入した。

こうした多様な最先端技術の導入により、日中や夜間の職員の肉体的及び精神的な負担の軽減に取り組んでいる。

#### ○介護ロボットから得られたデータの分析

前述した見守りや排泄支援で利用している介護ロボットから得られたデータの分析により、利用者ごとの傾向の把握が可能となった。介護職員が利用者ごとの傾向を元に、起床や排尿の声掛けを適切なタイミングで実施することで、介護職員の業務の効率化だけでなく、利用者の生活の質の向上にも寄与している。

#### ○介護業務アプリ・介護記録システムの活用

介護業務アプリを開発し、スマートフォンなどのタブレット端末で介護ロボットの各種センサーからの通知を一括して受け取ることを可能とした。なお、通知される情報は、見守りと排泄支援に関するものに限ることで、円滑に介護意思決定を支援することができるように工夫している。

また、従前は提供した介護サービスの記録（ケア記録）を手書きやパソコン入力によって行っていたが、介護記録システムを開発し、タブレット端末を用いて簡単にケア記録を入力可能とした。業務時間の効率化や職員間の情報共有の迅速化により、より質の高い介護サービスが可能となった。

加えて、当該情報を共有できるクラウドプラットフォームを構築し、介護関係者（医療機関、介護ロボット事業者、ケアマネジャーや家族など）が、それぞれが必要な情報を共有することで、医療的側面からの指示や助言、利用者の状態分析、介護ロボットの開発・改善に寄与している。



タブレット端末の活用

こうした取組みについて、善光会では勤務する介護職員にアンケート調査を実施したところ、約7割から「満足である」との回答を得ている。また、多くの利用者からも満足の声を得ている。

#### 介護ロボットなどの活用で得た知見を積極的に発信

介護ロボットはあくまで道具であり、介護業務を効率的・効果的に実施するには、介護ロボットによってオペレーションを柔軟に変更することが重要である。

善光会では、セミナーを定期的を開催することで、介護ロボットの活用で得た知見やノウハウを福祉業界に対して積極的に発信している。また、介護ロボットの開発に携わる企業に対しても、介護現場の要望や改善点を丁寧に伝え、介護ロボットの開発や改善に貢献し、さらなる活用方法を模索している。

今後とも介護の現場から、介護ロボットやAIなどの先進技術を活用し、介護の抱える様々な課題に取り組むこととしている。

#### (4) 結婚、出産、子育ての希望を叶えることができる環境整備

2020（令和2）年5月に、2025（令和7）年までの少子化対策の指針となる「第4次少子化社会対策大綱」が策定された（2020年5月29日閣議決定。以下「大綱」という。）。少子化の主な原因は、未婚化・晩婚化と、有配偶出生率の低下であり、特に未婚化・晩婚化の影響が大きいと言われている。若い世代の結婚、出産、子育ての希望がかなえられていない状況があり、その背景には、経済的な不安定さ、出会いの機会の減少、男女の仕事と子育ての両立の難しさ、子育てや教育にかかる費用負担の重さ等、様々な要因が複雑に絡み合っている。これまでも待機児童対策、子ども・子育て支援制度の創設、幼児教育・保育の無償化など、様々な子育て支援策が拡充されてきたが、その検証を行いつつ、こうした希望の実現を阻む隘路の打破に取り組んでいく必要がある。こうした観点から、大綱においては、一人でも多くの若い世代の結婚や出産の希望をかなえる「希望出生率1.8」の実現に向け、国民が結婚、妊娠・出産、子育てに希望を見出せるとともに、男女が互いの生き方を尊重しつつ、主体的な選択により、希望する時期に結婚でき、かつ、希望するタイミングで希望する数の子どもを持てる社会をつくることを基本的な目標とし、若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備や、子育てに関する支援の充実等の施策と数値目標を掲げ、施策を推進していくこととしている（図表2-4-5）。

できる限り早期の「希望出生率1.8」の実現に向けて、将来の子供達に負担を先送りすることのないよう、安定的な財源を確保しつつ、有効性や優先順位を踏まえ、できることから速やかに着手することとしている。

図表2-4-5 少子化社会対策大綱（概要）～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ～

少子化社会対策大綱（概要） ～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ～		2020年5月29日閣議決定
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・少子化社会対策基本法<sup>※1</sup>に基づく総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の指針</li> <li>・2004年、2010年、2015年に続く第4次の大綱</li> </ul>
<b>&lt;背景&gt;</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・少子化の進行は、人口（特に生産年齢人口）の減少と高齢化を通じて、社会経済に多大な影響</li> <li>・少子化の主な原因は、未婚化・晩婚化、有配偶出生率の低下・背景には、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む様々な要因</li> <li>・希望の実現を阻む隘路を打破するため、長期的な展望に立ち、必要な安定財源を確保しながら、総合的な少子化対策を大胆に進める必要</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の流行は、安心して子供を産み育てられる環境整備の重要性を改めて浮き彫りにした</li> <li>・学校の臨時休業等により影響を受ける子育て世帯に対する支援等の対策と併せて、非常時の対応にも留意しながら総合的な少子化対策を進める</li> </ul>		
<b>&lt;基本的な目標&gt;</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「希望出生率1.8」の実現に向け、令和の時代にふさわしい環境を整備し、国民が結婚、妊娠・出産、子育てに希望を見出せるとともに、男女が互いの生き方を尊重しつつ、主体的な選択により、希望する時期に結婚でき、かつ、希望するタイミングで希望する数の子供を持てる社会をつくる（結婚・妊娠・出産、子育てに関する個人の自由な意思決定に基づくものであり、個々人の決定に特定の価値観押し付けたり、プレッシャーを与えたりすることがあってはならないこと十分留意）</li> </ul>		
<b>&lt;基本的な考え方&gt;</b>		
<b>1 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備</li> <li>・結婚を希望する者への支援</li> <li>・男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備</li> <li>・子育て等により離職した女性の再就職支援、地域活動への参画支援</li> <li>・男性の家事・育児参画の促進・働き方改革と暮らし方改革</li> </ul>	<b>3 地域の実情に応じたきめ細かな取組を進める</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚、子育てに関する地方公共団体の取組に対する支援</li> <li>・地方創生と連携した取組の推進</li> </ul>	
<b>2 多様化する子育て家庭の様々なニーズに応える</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てに関する支援（経済的支援、心理的・肉体的負担の軽減等）</li> <li>・在宅子育て家庭に対する支援</li> <li>・多子世帯、多胎児を育てる家庭に対する支援</li> <li>・妊娠前から子育て期にわたる切れ目のない支援</li> <li>・子育ての担い手の多様化と世代間での助け合い</li> </ul>	<b>4 結婚、妊娠・出産、子供・子育てに温かい社会をつくる</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚を希望する人を応援し、子育て世帯をやさしく包み込む社会的機運の醸成</li> <li>・妊娠中の方や子供連れに優しい施設や外出ししやすい環境の整備</li> <li>・結婚、妊娠・出産、子供・子育てに関する効果的な情報発信</li> </ul>	
	<b>5 科学技術の成果など新たなリソースを積極的に活用する</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚支援・子育て分野におけるICTやAI等の科学技術の成果の活用促進</li> </ul>	このほか、ライフステージ（結婚前、結婚、妊娠・出産、子育て）ごとに施策の方向性を整理
<b>&lt;施策の推進体制等&gt;</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・有識者の意見を聞きつつ、施策の進捗状況等を検証・評価する体制を構築し、PDCAサイクルを適切に回す</li> <li>・施策について数値目標を設定するとともに、その進捗を定期的にフォローアップ<sup>※2</sup></li> <li>・更に強力に少子化対策を推進するために必要な安定財源の確保について、国民各層の理解を得ながら、社会全体での費用負担の在り方を含め、幅広く検討</li> </ul>		
<p>※1 少子化社会対策基本法（平成15年法律第133号）（抄）第7条 政府は、少子化に対処するための施策の指針として、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱を定めなければならない。</p> <p>※2 本大綱については、施策の進捗状況とその効果、社会情勢の変化等を踏まえ、おおむね5年後を目処に見直しを行うこととする。</p>		

## 第5節 新たなつながり・支え合いに向けて

### 1 基本的考え方

世帯構造の変化、「血縁・地縁・社縁」の弱まりなどにより、つながり・支え合いが希薄化する中で、どのような状況にある人も安心して暮らしていける社会を実現していく必要がある。こうした観点から、「ニッポン一億総活躍プラン」(2016(平成28)年6月2日閣議決定)においては、「子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」を実現する」という理念を掲げ、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築することを目指してきた。

その具体的方向性は、社会保障をはじめとした制度の機能強化と、地域社会の再生の二方向から考えることができ、

- ・対象者ごとに縦割りとなっている制度の狭間に陥る者や世帯が生じないように、総合的なセーフティネットを構築すること
- ・地域ごとに、地域福祉活動、プロボノ活動、民間サービス等、多様な担い手が参画する地域活動の推進に取り組むこと

が重要となる。

#### (1) 総合的なセーフティネットの構築

昭和・平成の時代、社会保障の各制度は対象者ごとに順次整備され、発展してきた。その過程で、要介護高齢者のケアに関し医療・介護の連携の必要性が強く認識され、その後、生活支援や住まいといった領域を含め、その人の生活を住み慣れた地域で支える地域包括ケアの概念へと発展した。さらに、高齢者と障害児・者が同一事業所でサービスを受けやすくする「共生型サービス」の実践が生まれ、各地で取組みが広がってきた。

また、リーマンショックに見られるような経済・雇用の変動期において、社会保障と就労、住まいの一体的支援の必要性が強く意識されるようになり、生活困窮者自立支援法の制定など総合的な支援のための仕組みが設けられた。

これらはすべて、制度から人を見るのではなく、「その人の生活を支えるために何が必要か」という観点から生まれてきたものである。今後、つながり・支え合いの希薄化が懸念される中であっては、より一層、関連する制度・事業が相互に連携しながら、個人・世帯それぞれの生活ニーズに合わせた支援を組み合わせ、全体として狭間のない、総合的なセーフティネットとして機能していく必要がある。

#### (2) 多様な担い手が参画する地域活動の推進

一人ひとりの暮らしを支えていくためには、制度や事業に基づく相談支援やサービスのみでは対応できず、地域において、日常的なつながりの中で見守りや支え合いがあるこ

と、就労・社会参加の機会があること等が不可欠である。そのため、制度の面でセーフティネットの機能を強化するとともに、多様な担い手が参画する地域活動の推進が重要である。

図表2-5-1は、地域において暮らしていくために必要なことがどのような担い手や事業によって対応され得るかを整理したものである。地域によって高齢化の状況も、人々の意識も、そして社会資源の状況も大きく異なることから、実際の対応は地域それぞれ異なっていくが、今後、つながり・支えを必要とする世帯がさらに増加していくことを考えると、それぞれの地域事情を踏まえつつ、つながり・支えがどう提供されていくかを考えていく必要がある。

また、多様な担い手が参画する地域活動の推進を進めるに当たっては、福祉や医療といった分野にとらわれることなく、まちづくり、産業振興、教育、環境といった、暮らしや仕事に関連する様々な分野の人々や制度・事業と密接に連携したり、一体的に取り組むことが有効である。

図表2-5-1 住み慣れた地域で暮らしていくために必要なことへの対応

対応の種類 (担い手・事業主体)	ニーズ類型	突然の困りごと (例) ・ 具合が悪くなった	日常生活に必要なこと (例) ・ 掃除 ・ 買い物 ・ 外出の手助け	人・社会とのつながり (例) ・ サロン、コミュニティカフェ ・ 子ども食堂、子ども学習支援 ・ 認知症カフェ、介護予防等の 通いの場	暮らしに必要な特別な助け (例) ・ 相談 ・ 就労(雇用労働) ・ 契約・財産管理 ・ 住まいの確保 ・ 当座の現金
自助・互助的対応	家族・親族	家族・親族による扶助(三世同居、親きょうだいや子との同居等)			
	民間企業等	加齢・セカ型の見守り(ホムワリワイ・家電)	郵便配達、水道検針等への付随型見守り(運輸、光熱サービス)	フードバンクへの食材等の提供 小売店による配達、宅配便業者による小売参入等	介護予防(アイトキカワ)等 子ども食堂や学習支援への開催場所・食材等の提供、災害時物資支援
	住民団体、民生委員、NPO法人等	ホームヘルパー、家事代行、ベビシッター等の訪問サービス型		中間的就労の場	高齢者、障害者、ひとり親向け賃貸、シェアハウス等
	社会福祉法人、生活協同組合等(自主事業)	【住民団体、民生委員】互助による助けあい、サークル活動、見守り 【NPO法人等の自主事業】見守り、生活支援、外出支援(福祉有償運送等)、サロン、子ども食堂、フードバンク、就労支援等		中間的就労の場	中間的就労の場
共助・公助的対応	住民団体、NPO法人、社会福祉法人、生活協同組合等(総合事業等)	【介護保険】総合事業 その他の生活支援サービス	【介護保険】総合事業訪問型A・B・D・その他の生活支援サービス/訪問介護	【介護保険】総合事業通所型A・B(通いの場)・C/通所介護	家賃債務保証等の居住支援
	医療福祉事業体(個別給付・事業)	【子ども・子育て支援】地域子ども・子育て支援事業		【障害者総合支援】地域生活支援事業	福祉等の各種相談(地域包括支援むか、基幹相談支援むか、子育て地域包括支援むか、自立相談支援事業、生活保護ケアカ等)
	自治体その他	福祉等の各種ネットワーク(地域ケア会議、自立支援協議会、要保護児童対策協議会等)	【ひとり親支援】日常生活支援事業	【子ども・子育て支援】施設等給付・地域子ども・子育て支援事業	居住支援協議会、家賃債務保証、公営住宅等の居住支援 就労支援の各種事業
	自治体その他	【市町村運送の有償運送(交通空白輸送・福祉輸送)】		【ひとり親支援】日常生活支援事業	居住支援協議会、家賃債務保証、公営住宅等の居住支援 就労支援の各種事業

### (3) 経済的な格差拡大の防止に向けた取組み

当面の緊急課題は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、離職を余儀なくされたり、生活に困難が生ずるなどした者・世帯への対応である。今回、労働・福祉の両面において、従来の制度では対象とならなかった者に対しても、実態を踏まえて、前例のない対応が行われているが、今後、同様のリスクに対して、どう対応していくことが適当かを含めて、今回の事態が落ち着いた段階で支援状況などを検証しつつ、考えていく必

要があろう。

中長期的には、生活保護を受給する高齢者世帯の増加、貯蓄分布の二極化という趨勢的な変化が見られることから、今後とも社会保障等を通じた所得再分配が適切に機能し、経済的な格差が拡大しないよう取り組んでいく必要がある。

## 2 近年の主な対応

### (1) 総合的なセーフティネット構築

#### 1 福祉サービスにおける取組み

2016（平成28）年3月に「地域の実情に合った総合的な福祉サービスの提供に向けたガイドライン」が公表され、高齢者介護、障害者福祉、子育て支援等の複数分野の支援を総合的に提供する際の阻害要因を解消するため、各福祉制度の人員配置基準、設備基準等に係る現行制度の規制等について、運用上対応可能な事項が示された。その後、2017（平成29）年6月に成立した「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」において、高齢者と障害児・者が同一事業所でサービスを受けやすくするため、介護保険と障害福祉制度に新たに共生型サービスが位置付けられた。さらに、2018（平成30）年度介護報酬改定・障害福祉サービス等報酬改定において、この共生型サービスに対する報酬単価が設定された。

また、総合的なセーフティネットの構築に当たっては、専門分野ごとに分立している資格制度のあり方も論点となる。ニッポン一億総活躍プランにおいては、一人の人材が複数の専門資格を取得しやすいようにすることとされ、医療・介護・福祉の専門資格における共通の基礎課程に関する検討を行っている。

#### 2 地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の構築

相談支援については、2015（平成27）年4月の生活困窮者自立支援制度の施行の後、相談に至らないケースや、複合化・複雑化したケースへの対応が課題となり、地域住民の様々な生活課題を地域で把握し、相談支援機関につなげ、関係機関が連携して支援するという包括的な支援体制を構築する必要性が認識され、2016年からモデル事業（相談支援包括化推進員の配置による包括的・総合的な相談体制の構築、住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり）による取組みが進められてきた。2017年には社会福祉法が改正され、こうした体制づくりが市町村の努力義務とされ、既存の補助事業を活用しながら対象者を限定しない包括的な相談支援事業の取組みを進める自治体が増えている。

こうした取組みをさらに推進するため、2020（令和2）年6月には、市町村において、既存の相談支援等の取組みを活かしつつ、地域住民の抱える課題の解決のための包括的な支援をより容易に実施するため相談支援、参加支援、地域づくり支援の3つの支援を一体的に行う新たな事業（重層的支援体制整備事業）と財政支援等の規定を盛り込んだ「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」が成立した（**図表2-5-2**）。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、新たに生活に困難が生じる者・世帯が見込まれるほか、生活不安やストレスを背景とする児童虐待やDV（ドメスティック・バイオレンス）被害、自殺の増加等も懸念される。必要な者・世帯に支援が届くよう関係機関がこれまで以上に連携を深め、包括的な対応を進めていくことが求められている。

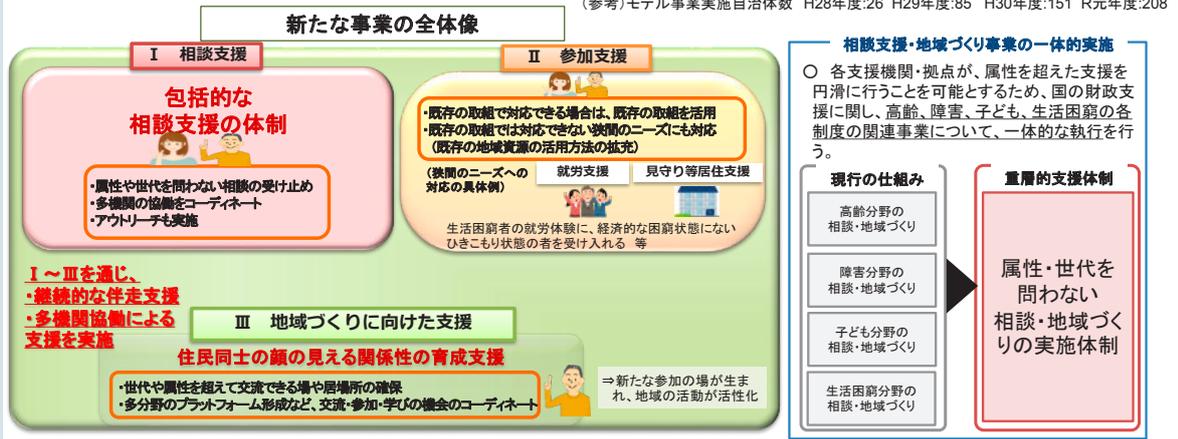
図表 2-5-2 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援

○地域住民が抱える課題が複雑化・複合化(※)する中、従来の支援体制では課題がある。 (※)一つの世帯に複数の課題が存在している状態(8050世帯や、介護と育児のダブルケアなど)、世帯全体が孤立している状態(ごみ屋敷など)  
 ▼属性別の支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応が困難。  
 ▼属性を超えた相談窓口の設置等の動きがあるが、各制度の国庫補助金等の目的外流用を避けるための経費按分に係る事務負担が大きい。  
 ○このため、属性を問わない包括的な支援体制の構築を、市町村が、創意工夫をもって円滑に実施できる仕組みとすることが必要。

社会福祉法に基づく新たな事業(「重層的支援体制整備事業」)の創設

○市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、**I相談支援、II参加支援、III地域づくりに向けた支援を一体的に実施する事業を創設**する。  
 ○新たな事業は実施を希望する市町村の手助けに基づく**任意事業**。ただし、事業実施の際には、I～IIIの支援は必須  
 ○新たな事業を実施する市町村に対して、相談・地域づくり関連事業に係る補助等について一体的に執行できるよう、**交付金を交付**する。

(参考)モデル事業実施自治体数 H28年度:26 H29年度:85 H30年度:151 R元年度:208



※ I～IIIの3つの支援を一体的に取り組むことで、相互作用が生じ支援の効果が高まる。  
 (ア) 狭間のニーズにも対応し、相談者が適切な支援につながりやすくなることで、相談支援が効果的に機能する  
 (イ) 地域づくりが進み、地域で人と人とのつながりができることで、課題を抱える住民に対する気づきが生まれ、相談支援へ早期につながる  
 (ウ) 災害時の円滑な対応にもつながる

3 地域における住まい・生活支援

住まいの支援として、2017年10月から高齢者、障害者、子育て世帯等の住宅の確保に配慮が必要な人を対象に民間賃貸住宅を活用した新たな住宅セーフティネット制度(住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録制度)がスタートした。また、2019(平成31)年4月からは、シェルター等を利用して来た人、単身等で居住し地域社会から孤立した状態にある人など社会的孤立状態にある生活困窮者を対象として、生活困窮者自立支援制度において地域居住支援事業が始まった。居宅に個別訪問するなどによる見守り・生活支援、これらを通じた互助の関係づくり等の支援を実施している。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、2020年度補正予算により居宅生活移行緊急支援事業が創設され、住まいに困窮している相談者に対し、入居から見守りまで、生活困窮者自立支援制度や生活保護制度と一体的に相談者の状況に応じた支援が実施されることとなった。

こうした住まいの支援は地域での暮らしに欠かせないものであり、相談支援の窓口等においては住まいのニーズを的確に把握し、住宅分野の行政・民間事業者と連携しつつ、これらの制度・事業を効果的に活用し、住まいの確保を図っていく必要がある。

また、認知症高齢者等の生活を支える成年後見制度は、利用が低調であるとともに、本人の生活の質の向上等を考慮した福祉的な視点に乏しい運用となっているものもあるなど

の課題が指摘されていた。このため、2016年に制定された「成年後見制度の利用の促進に関する法律」に基づき、2017年3月に「成年後見制度利用促進基本計画」（2017年3月24日閣議決定）が策定され、利用者がメリットを実感できる制度・運用の改善や、権利擁護支援の地域ネットワークづくり等が進められている。今後は2020（令和2）年3月にとりまとめられた本計画の中間検証（「成年後見制度利用促進基本計画に係る中間検証報告書」（成年後見制度利用促進専門家会議）を踏まえた取組みが進められることとされているが、地域の担い手を増やす観点からは、市民後見人の育成に一層、力を入れていくことが期待される。

## （2）多様な担い手が参画する地域活動の推進

これまで、高齢者を対象とした地域包括ケアシステムの構築をはじめとして、障害者福祉、子ども・子育て支援、生活困窮者自立支援、地方創生や住民主体のまちづくり等の様々な分野において、地域づくりの取組みが行われてきた。そのプラットフォームとしては、福祉分野だけで見ても、既に地域ケア会議（介護保険法）、支援調整会議（生活困窮者自立支援法）、要保護児童対策地域協議会（児童福祉法）など様々な場が存在している。

こうした中で、一部の地域では、地域福祉活動を行う社会福祉協議会、社会福祉法人、生活協同組合、民生委員等や、NPO法人、民間サービス、プロボノ活動を行う主体、これらの活動に対する協力意向を持つ企業など、分野を超えた地域活動の様々な担い手がプラットフォームを構築し、相互の連携を深め、多様な担い手が参画する地域活動を進めている。この項の最後に、こうした特色ある地域づくりの取組みを紹介する。

## （3）経済的な格差拡大の防止に向けた取組み

2014（平成26）年から実施されてきた社会保障・税一体改革において、年金生活者支援給付金制度の創設、老齢基礎年金の受給資格期間の短縮、短時間労働者の社会保険適用の拡大、低所得世帯に対する介護保険料の軽減強化など、社会保障を通じた所得再分配に寄与する取組みが進められてきた。

また、現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けた者・世帯に対し、緊急的な支援が実施されているところであり、今後の状況変化を注視しつつ、労働・福祉の両面で臨機応変に対応していく必要がある。

今後とも、経済的な格差が拡大することがないように、就業や所得の状況、住まいや生活支援のニーズなどを適切に把握し、経済的に厳しい状況にある者・世帯の暮らしや仕事を守られるよう、取り組んでいくことが重要である。

## 事例

## 若者を中核とするプラットフォームづくり（社会福祉法人拓く）

地域共生社会の実現のためには、生活に身近な地域において、住民が世代や背景を超えてつながり、相互に役割を持ち、「支えて」「受け手」という関係を超えて支え合う取組みを構築し強化していくことが重要となる。ここでは、福岡県久留米市にある社会福祉法人拓く（以下「拓く」という。）が取り組む地域づくりのために社会的事業<sup>\*1</sup>を紹介する。

## 法人概要

福岡県久留米市にある拓くは、生活介護や就労継続支援A型・B及型事業などの社会福祉事業に加え、2008（平成20）年ごろから地域づくりのために社会的事業にも取り組んでいる。

高齢者や障害者などを含む地域住民がつながりを通じて支え合い、一人ひとりが地域の担い手として力を発揮できる環境を築き、暮らして生きがいを共に創りたいとの思いから、「混ざり合い、共に生きる」を理念として掲げている。

## 若者を中核とするプラットフォームづくり

近年の核家族化の進展や都市化に伴う生活様式の変化などにより、地域コミュニティの分断（つながりの希薄化）が進み、住民主体による支え合いの機能は薄まってきている。また、少子高齢化に伴い、地域社会で社会経済の担い手の減少を招き、それを背景に、耕作放棄地や、空き屋など様々な課題が顕在化している。

拓くでは、こうした地域の多様な社会的課題に取り組むため、誰もが当事者であり、「支えられる側と考えられている人々（子ども、高齢者、障害者など）こそ担い手である」という視点に立ち、「地域にある物的・人的資源」を活用し、多様でゆるやかなつな

がり地域に創出することを目指している。

2017（平成29）年度は、小中学校区単位で、地縁型コミュニティ（小学校区にひとつずつあるまちづくり振興会）、テーマ型コミュニティ（障害児・者の親の会など）、若い世代（大学生や子育て中の者など）をかけたあわせて再編し、6つのプロジェクト<sup>\*2</sup>を実施した。これらのプロジェクトを通じて、①若い世代こそ育児や就労について相談できる地域のつながりを強く求めている、②若い世代が地域につながりを持つと、エンパワーメントを引き出し、また地域のつながりを強化することができる、③障害者、高齢者、若者など誰もがコミュニティの担い手になれるということが見えてきた。また、これらのプロジェクトによって創出された多様性があるインクルーシブ（包括的）なコミュニティは、地域力を高め、地域全体で解決していくための「共助の基盤」となりうることが分かった。

2017年度の各プロジェクトで得た経験やノウハウを元に、まず、①若い世代を含むあらゆる世代の地域住民が地域のつながりを持つきっかけとなる「ローカルログイン」、②「ローカルログイン」から「インクルーシブなコミュニティ」へ発展できる「若い世代の地域住民を中核とするプラットフォーム（考え方・環境）」づくりが必要であると考え、2018（平成30）年度からは以下図表の6つのプロジェクト（異文化・異世代の掛け合わせ）に取り組んでいる。

これらプロジェクトにより、異文化・異世代の地域住民とつながりを持ち、さらに地域住民それぞれが抱える課題（ひきこもり、虐待、性被害など）に関心を持ち、積極的に課題解決に取り組むという好循環（共感・融合・相互作用）が生じている。

プロジェクトの一部を紹介する。

\*1 社会的課題をサービスや財を通して解決及び改善しようとする活動を行う事業

\*2 ①「安武ほんによかね」プロジェクト（空き店舗を改造した「農産物直売」、「地域食堂」の運営等）、②「もう1つの家」プロジェクト（ボランティアによる障害者の土日里親等）、③「輪をつくらう」プロジェクト（小中学校で親の会の立ち上げ等）④「子ども農トレ」プロジェクト（田畑・山林を開墾した自然豊かな子育て環境づくり）⑤「みんなが担い手」プロジェクト（校区内の子供が大人に「担い手」についてインタビューし、ホームページに掲載）、⑥「地域の担い手づくり」プロジェクト（コミュニティ・オーガナイザー養成研修の開催）

## H30 「異世代・異文化」の掛け合わせ

①【宮ノ陣小校区】  
「世代力発電のまちなみやの人」

川や農地など地域資源を活用し、異世代・異文化の人がつながり、様々な活動を興す実践

②【長門石校区】  
「6000人みんなが顔見知り町」

公園や桜並木など地域資源を活用し、異世代・異分野の人がつながり、様々な活動を興す実践

③【久留米市広域】  
「異文化力発電所」

イベントなどの活動を通じて外国人を含めた異文化コミュニティづくりの実践

④【久留米市広域】  
「住民による信託」

地域住民相互扶助による信託等の実践

⑤【久留米市広域】  
10万人女子会  
「WeLAB46」

子育て・DV防止など様々な分野の団体がつながり、女性市民が集まる会を開催

⑥【江南・城南校区】  
「輪をつくろう」

- ・新しく校区で親の会の立上げ
- ・つながりづくりのためのイベント、場づくり
- ・いいねマップの更新

⑦【久留米市広域】  
地域密着子ども・大人センター  
「にじぞら」

障害の有無に関わらず、乳幼児期から人と人との信頼関係性づくり等、共助の基盤づくりの実践

若者を中核とするプラットフォーム（考え方・環境）づくり

## ○異文化力発電所

人口減少が見込まれる中で、技能実習生などの外国人材が地域で身近に暮らすようになることが将来的に見込まれている。

拓く主催のポレポレ祭りでは、ベトナム人農業実習生やアフリカ人等と協力し商品開発を行うなど、祭りの企画段階から地域で暮らす外国人が積極的に参画し、地域住民との交流を深めている。また、祭りの際に共にケニア料理をつくって販売したマラウィ人とは、ほかの祭りでも共にケニア料理をつくって販売するなど、地域で暮らす外国人とのつながりは継続している。

これら異文化交流を通じて、地域住民と地域で暮らす外国人との間で顔が見える関係づくりができ、悩みや生活の不安等を相談できる関係が築かれ始めている。

## ○10万人女子会「WeLAB46」

「メリコア」等の女性の活躍を目的とするコミュニティを中心に、「私」ではなく“私たち”という意識を持てば今よりもっと共感、協働でき、豊かな暮らしを実現できる」というコンセプトのもと、育児と仕事の両立や人間関係等に悩む女性に寄り添い、女性が地域でいきいきと暮らしていけるように悩みの解決に向けて取り組んでいる。

2018年10月から、久留米市内の25校区でラボ会を開催し、共通の課題や関心を持つ女性が校区を超えて参加できるようにし、毎



10万人女子会のイベントの様子

月異なるテーマで女性に関する地域の課題や現状を啓発している。また、2019（平成31）年3月には公園でイベントを開催し、「つながり」をテーマに、女性の持つ課題についての意見交換やステージ・ゲームを企画するなどして、様々な世代や職業の女性の交流が図られている。

久留米10万人女子会は、出会うはずのなかった人たちがつながる架け橋となり、10年後の久留米市で10万人の女性がつながる社会の実現を目指している。

## ○地域密着子ども・大人センター「にじぞら」

子育て世代では親が支援を必要としている場合が多いことから、子育て中の親や子どもが身近な場所に相談や支援を得られる仕組みとして、地域密着子ども・大人センターを開設し、店舗や企業が本業にプラスして社会的活動を行っている。そのひとつである老舗商

店では、店内に駄菓子をおき、楽しめる休憩スペースを配置し、子どもたちの見守り活動や子どもや親たちの相談にのるなどして地域に貢献している。

### インクルーシブなコミュニティの実現に向けて

拓くプロジェクトを通じて、地域の参加者からは「地域の課題について自分に身近な課題として向き合えるようになった」、「今まで顔見知りではなかった地域住民と課題について話し合い、課題解決に取り組むことで、大いにやりがいにつながっている」など前向

きな声が聞かれる。多様でゆるやかなつながりが、ソーシャルキャピタル（社会的資源）を醸成している。

世代や国籍が異なる多様な地域住民が、地域の担い手として、地域の課題を我が事のように感じ、課題の解決に取り組んでいる。拓くでは、今後ともインクルーシブなコミュニティの実現に向けて、多様な担い手の創出やソーシャルキャピタルの醸成に取り組むとともに、久留米市から全国にこうした取組みを積極的に発信し、インクルーシブなコミュニティが各地で実現することを期待している。

## 事例

### 身寄りのない人同士の支え合いをつくる ～特定非営利活動法人つながる鹿児島島の取組み～

特定非営利活動法人つながる鹿児島島は、高齢者、障害者を含む身寄りがない人、社会的に孤立した人に対する互助の関係づくりや様々な支援を行うために、2016（平成28）年度に設立された。単身世帯の増加に伴うつながりの希薄化が指摘される中で、身寄りがない人はそれに伴う生活課題を様々に抱えがちである。こうした課題にいち早く着目したつながる鹿児島島の活動理念は、時間をかけて地域での支え合いを作っていくことを通じて、身寄りがない人の生活を支える、つまり「支え合いを支える」とともに、身寄りの問題を世に訴えていこうとするものである。以下、その活動内容を具体的に紹介する。

#### 1 「鹿児島島つながる相談会」

身寄りがない人は、就職や医療・介護サービスの利用、住まいの契約などで悩みや困り事があることが多い。そのため、弁護士、司法書士等の法律職、社会福祉士、精神保健福祉士、医療ソーシャルワーカー等の福祉職が連携して相談を受ける場「鹿児島島つながる相談会」を開催している。2018（平成30）年度は月に1回鹿児島市内で開催していた。2019（令和元）年度は鹿児島県内各地を巡回する形で不定期に開催している。

#### 2 「つながるファイル」

「つながるファイル」とは、身寄りの乏しさを自覚した人が、身寄りがないことによって生じる困難、例えば入院時の緊急連絡先の確保や延命治療の要否に関する事前の意思表示、本人死亡の場合における葬儀の実施の有無やその方法の希望などを記載するためのファイルである。身寄りがない人が自分らしく生きていくために、何かあったときにはこのファイルによって自分のことを説明してもらえよう、情報共有ツールとしての活用を目指している。

#### 3 「ゆくさの会」等の互助会組織

つながる鹿児島島では、身寄りがない人たちの互助会組織である「鹿児島島ゆくさの会」を組織している。「ゆくさ」とは鹿児島弁で「ようこそ」の意である。ゆくさの会の集まりでは、「つながるファイル」を作ったり、互いの近況を話し合うなどの活動をしている。そうした活動から自然発生的に、生活の見守りやちょっとした手伝いをし合うなどの支え合いが生まれている。手術の立ち会いや退院時の付き添い、自宅の片付け、亡くなった後の遠方の親族とのやりとりや葬儀への参列などが、「支援者による支援」ではないか

たちで自然に行われるようになってきているという。また、2019年度には女性主体の新たな互助会組織である「むげカフェ」（「むげ」は鹿児島弁でかわいいの意）が誕生し、活動を開始したとのことである。



大会観覧の様子



雑煮会の様子

#### 4 身寄り問題をどう考えていくか

つながる鹿児島は2018年に全国の自立相談支援機関・地域包括支援センターに対してアンケート調査を実施した<sup>\*1</sup>。それによれば、身寄りのない人からの相談は自立相談支援機関の約8割、地域包括支援センターの約9割で経験しており、いずれも支援や対応はより困難であると認識されている。その困難は、保証人等の確保、契約等の意思決定に関する困難、金銭管理、死後対応、就労など多岐にわたるが、自立相談支援機関・地域包括支援センターの8割が、支援のための制度や社会資源が不足しているとしている。

\*1 平成30年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金（社会福祉推進事業）「『身寄り』のない生活困窮者に対する支援手法に関する調査研究事業」における「身寄りのない人に関する支援状況調査」。

## 事例

地域の「暮らしづくり」応援団として  
(特定非営利活動法人暮らしづくりネットワーク北芝)

## (1) 暮らしづくりネットワークの経緯と特徴

特定非営利活動法人暮らしづくりネットワーク北芝（以下「ネットワーク北芝」という。）は、大阪府箕面市萱野地域で、地域の暮らしをより良いものにしようと個人やNPO法人などの支援を行い、様々な活動をつなぐネットワークとして機能するため2001（平成13）年に設立された。ネットワーク北芝の活動は、地域住民の何気ないつづやきを拾い具体化するボトムアップのアプローチを行い、地域のつながりづくりによって展開しているのが特徴である。

## (2) 市民活動を支援する様々な事業を展開

設立当初に実施したのが、地域でアイデアを募集し、住民から提案されたアイデアをもとに住民と一緒にプランを作成し、事業化したことである。例えば、子どものたまり場として、学校でも家でもない、駄菓子のお店「楽駄屋（らくだや）」を作ったり、中高年が憩える茶店を開店している。こういった面白い取組みが評判を呼び、地域の学生や若者も興味を持つようになり、彼らも一緒に参加することで、より多くの事業が実現された。

## 【代表的な取組】

## ・地域通貨まーぶ

地域通貨まーぶは、箕面市で流通している子どもも大人も使える地域通貨である。まーぶは、まなぶとあそぶを掛け合わせて考えられたもので、どんな状況にある子どもでも自分の力で「誰かのためになること」「自分の未来のためになること」をすれば稼ぐことができるのが特徴だ。

- ・子どもたちが生まれた環境に左右されない人生を歩めるように
- ・子どもたち一人ひとりが、社会の中で主体的に生きる力を獲得していくために
- ・子どもたちがまちを元気にしていくように  
上記の思いが込められている地域通貨まーぶ、子どもに焦点をあて、彼ら彼女らの遊びと学びと生活を豊かにし未来を育む新しいお

金となっている。

2014（平成26）年4月より、子どもだけでなく大人でも使えるようになり、地域通貨として、人と人とのコミュニケーションを促進し、地域が元気になっていくように、全世代で幅広く利用されている。



## (3) 生活困窮者支援事業をはじめとする直接的な事業も展開

2010（平成22）年度には、萱野中央人権文化センター「らいとぴあ21」の指定管理者となることによって、市民活動の支援事業だけではなく、生活困窮者に対し、生活や仕事など一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援対策を行う「パーソナル・サポートモデル事業」を実施したり、青少年教育事業をはじめするなど、より多くの事業を展開することとなった。



#### (4) 今後も誰もが安心して暮らせるまちづくりを目指して

こうした様々な活動は、年々広がりを見せながらも、ネットワーク北芝は、今後とも原点である地域住民の何気ないつづやき拾いから始まった点を忘れることなく、高齢者から子どもまで、誰もが安心して暮らせるまちを目指して、日々活動をしていくという。

## 事例

### 高齢者支援からはじまった住民主体の地域づくり(長崎県佐々町)

佐々町は、長崎県の北部に位置する人口1万4千人(2020(令和2)年4月1日現在)規模の町である。佐々町では、2010(平成22)年から『住み慣れた地域でいつまでも暮らし続けたい!』そんな願いを地域で支えることによって安心して過ごせるまち佐々町」という将来ビジョンを掲げ、住民を主体とした地域づくりを推進している。

#### 住民を主体とした地域づくりの出発点

佐々町では、2006(平成18)年に地域包括支援センター<sup>\*1</sup>を設立し、国の介護保険サービスに基づいた支援を実施してきた。しかし、2000(平成12)年に介護保険制度を開始して以降、要介護認定率及び介護保険料は上昇を続けており、2006年時点で、要介護認定率は21.5%、介護保険料は月額5,400円と、県内で一番高い状況にあった<sup>\*2</sup>。

佐々町ではこうした状況を変えようと、全国で先駆けて介護予防を実施するなど独自の施策を展開していた埼玉県和光市の取組みを参考に、地域の現状を分析し佐々町としてのビジョンを検討した。検討にあたって大切にすることは、介護保険料や認定率を下げることを第一の目標とするのではなく、介護保険

制度を維持する一本当に必要な人が必要ときに十分に使える体制の整備を目的とすることだった。

検討の結果、『住み慣れた地域でいつまでも暮らし続けたい!』そんな願いを地域で支えることによって安心して過ごせるまち佐々町」という全体ビジョンの下、具体的には「介護保険制度の適正な利用」と「介護予防を含む地域支援体制の確立」の2本柱を同時進行で進めることとなった。

#### 「介護保険制度の適正な利用」

佐々町の介護認定申請に関する窓口では、事務的に申請書類を受け付けるだけではなく、介護認定申請者の身体機能や生活状況、抱えている悩みなどを丁寧に聞き取ることで、介護保険サービスに限らず、本人の状態や希望に応じて地域支援事業のサービスを案内する。従来は積極的に介護認定を進めていたが、認定者のうち約2割は介護保険サービスを利用せずに、「お守り代わり」や「いざ」という時のため。一人暮らしは不安」という思いから申請をしていたという。

地域支援事業では、地域包括支援センターの担当者が利用希望者を直接訪問し、生活動

\*1 地域の高齢者の総合相談、権利擁護や地域の支援体制づくり、介護予防の必要な援助などを行い、高齢者の保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とし、地域包括ケア実現に向けた中核的な機関として市町村が設置する。(介護保険法(1997(平成9)年法律第123号)第115条の46第1項)

\*2 2006年の全国平均の要介護認定率は16.2%、介護保険料は4,090円。長崎県の要介護認定率は20.4%、介護保険料は4,765円。

作や住居環境を把握した上で、その者の状態に適した地域支援事業のサービスを説明・提案している。

また、要介護等の認定を受けながらも一定期間（約1ヶ月程度の間隔）介護保険サービスを利用しない者については、看護師などが訪問して悩みなどの相談にのり、現状の把握や不安の軽減を図っている。

「介護保険の適正な利用」は、介護認定を阻むものではなく、本人の状態や希望に応じたサービスの提供や定期訪問による介護予防や見守りの支援につながっている。

**「介護予防を含む地域支援体制の確立」**

佐々町では、介護予防の促進にあたり、地域力に着目した地域支援事業を推進している。ここでは、以下4つの取組みを紹介する。

○**佐々町介護予防ボランティア制度**

佐々町では、地域住民が支え合う必要性を認識し、介護予防ボランティアの育成に力を入れている。

「介護予防ボランティア養成講座」を修了した65歳以上の者が、介護予防ボランティアとして登録される。ボランティア活動とし

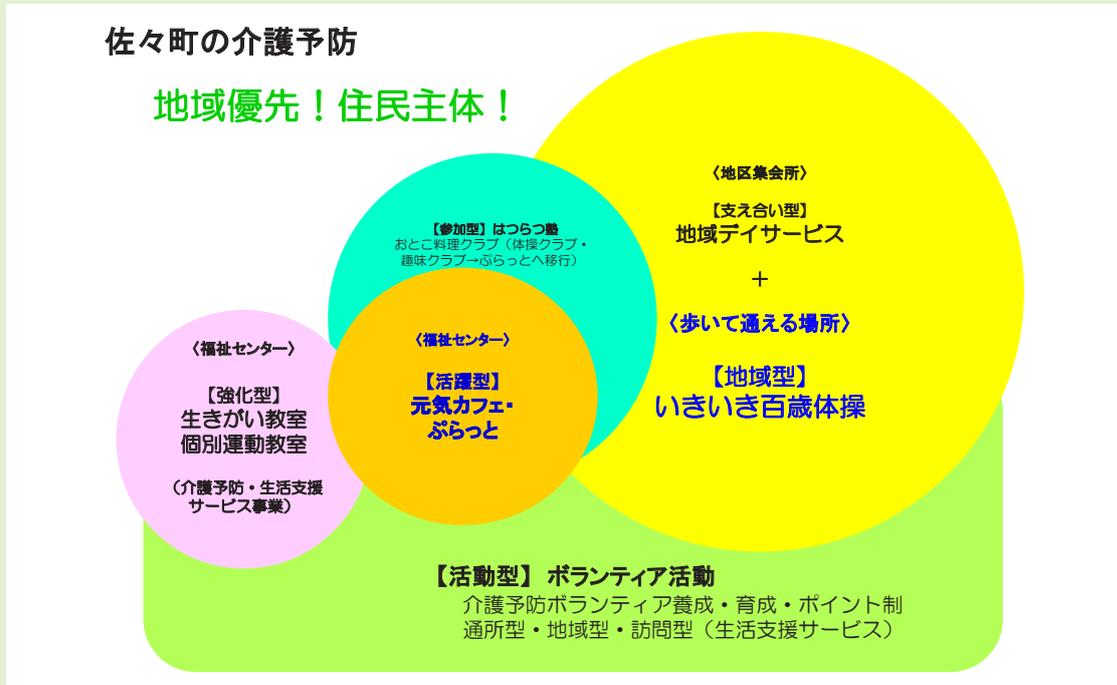
ては、介護予防事業でのボランティア（通所型）、地域の集会所などでの自主的な介護予防活動（地域型）、掃除・ゴミ出し等の生活支援サービスの支援（訪問型）があり、活動時間に応じたポイント<sup>\*3</sup>を獲得できる。

さらに、介護予防ボランティアの意欲を高めるため、介護予防推進連絡会を定例開催し、介護予防ボランティアと関係者で情報交換を行い、連携を図っている。介護予防ボランティアは、地域支援事業の主軸として大いに活躍している。

○**介護予防・日常生活支援総合事業の通所型・訪問型生活支援サービス**

介護予防・日常生活支援総合事業における佐々町独自のサービスとして、通所型と訪問型の生活支援サービスがあげられる。

通所型生活支援サービスでは、運動器の機能向上、口腔機能向上、認知症・閉じこもり予防等のための介護予防プログラムを実施する。「個別運動教室」では、健康相談センターのリハビリ室において運動指導士による個別指導を実施し、「生きがい教室」では、介護予防教室（口腔体操など）に加え、リハビリ・習字など様々な選択メニューを用意している。



<sup>\*3</sup> 佐々町では、介護予防ボランティアポイント制度を独自に創設し、介護予防ボランティアが活動に応じてポイントを獲得できるようにしている。介護予防ボランティアの申請に応じ、1ポイントにつき200円の現金に換金し、本人の口座に振り込むこととしている。なお、上限については年間最大300ポイント（60,000円）までとしている。

訪問型生活支援サービスでは、日常生活動作において、本人の自立した生活を促すように、残存機能を最大限に活用した生活機能向上プログラムを実施する。介護ボランティアが中心となり、利用者と一緒に掃除や買い物、調理などを行い、日常生活を支援する。

利用者の状態とサービス内容を精査するにあたって、佐々町では地域ケア会議を開催し、提供しているサービスが本人の状態にあっているか、継続利用の必要があるか等の判断を定期的に行っている。地域ケア会議は、自治体と介護関係者がチームとなり、自立支援と地域包括ケアの両方向から意見を交わし、「切れ目のない支援」を実現する場となっている。

#### ○人と人がつながることができる場の創出

佐々町では、高齢者が年齢や障害の状況を問わず通え、人と人がつながることができる場の創出にも取り組んでいる。

「おとこ料理クラブ」では、高齢の男性を対象とした料理教室を開催している。料理と一言に言っても、その作業はメニューの決定、材料の調達、火加減や味加減など多岐にわたり頭を使う。また共同作業や会食を通じて利用者同士で会話を交わすことで、介護予防と孤独感の解消を図っている。

「元気カフェ・ぷらっと」では、福祉センターにて誰でも利用できるコミュニティカフェを展開している。そこでは、運動などの介護予防活動や、定期的なイベントやワークショップ、関係機関と連携した総合相談などを実施している。特に高齢者にとって、様々



「元気カフェ・ぷらっと」でのひととき

な活動を通じて地域とつながりを持てるようになり、また困りごとがあれば関係機関に気軽に相談できる場となっているという。

さらに、住まいに近い（歩いて通える）場として、地区集会所<sup>\*4</sup>で「いきいき百歳体操」等の活動を実施し、地域住民の体力作りや語らいの場となっている。

#### ○地域の支え合いから地域力を高める

高齢者見守りネットワーク情報交換会では、町内会長会・民生児童委員協議会や老人クラブ協議会などを構成員とし、町内の各地区（30か所）で年1回ずつ開催している。

地域ごとの高齢者の課題を共有し、地域ごとの解決の経験及びノウハウを情報交換することで、地域の支援体制の強化に取り組んでいる。地域の課題を整理できたことで、地域で支援を必要とする高齢者が地域包括支援センターなどの関係機関へつながりやすくなったという。

また、佐々町では、町職員を地区ごとの担当制とする「地区割り担当制」を導入している。高齢者見守りネットワーク情報交換会などを通じて、担当地区の町内会長や民生児童委員などつながり、高齢者に関する相談すべてに対応する体制となっている。高齢者の変化を見過ごすことなく、初期段階で問題を見つけることが可能となったほか、職員が地域づくりを深く考えるようになるなど大きな効果が生まれている。

#### 地域力を強化

地域包括支援センターでは、地域ケア会議を起点にし、介護予防の問題だけでなく、引きこもりや生活困窮など地域の課題を解決するべく、社会福祉協議会や健康相談センターと協働することとしている。

課題の解決のためには、関係機関が連携し、住民が世代や分野をこえて地域でつながりを持ち、地域力を強化していくことが必要である。今後とも、地域支援事業をはじめとする地域支援体制の構築に取り組んでいくこととしている。

\*4 23か所（2019年10月1日時点）

## 第6節 生活を支える社会保障制度の維持・発展に向けて

### 1 基本的考え方

平成の30年間の社会保障制度改革は、少子高齢化という急速な人口変動の中で、以下のような2つの軸で実施されてきた。

- ①機能の強化：介護保険制度や子ども・子育て支援制度の創設など、国民の生活ニーズに応えることを目的とした各種制度・事業の導入
- ②持続可能性の強化：公的年金制度におけるマクロ経済スライドの導入、医療保険制度における患者負担の見直し等の給付と負担の見直し、国民健康保険制度における市町村国保の財政運営主体の都道府県単位化など、財政面の持続可能性を強化し、将来世代に制度を安定的に引き継いでいくための見直し

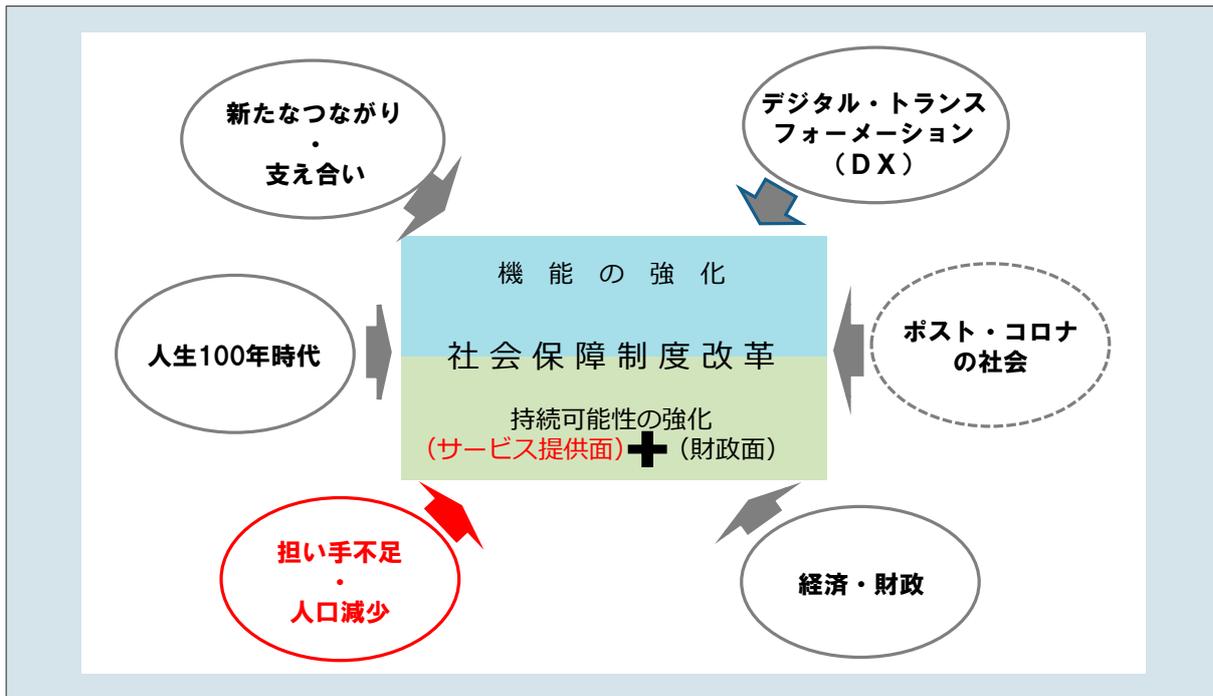
今後の社会保障について考えると、財政面の持続可能性の点では、国の歳出の約4割を社会保障費が占める一方で、歳入について赤字国債に依存している我が国の現下の厳しい財政状況や、今後の人口減少下における経済成長の不確実性などを踏まえると、引き続き、給付と負担の見直し等の制度の見直しに取り組んでいく必要がある。

同時に、今後、2040（令和22）年を見据えると、**図表2-6-1**に示されているように、①人生100年時代、②担い手不足・人口減少、③新たなつながり・支え合いといった方向性に沿った改革が求められよう。

その際、特に重要となるのが、「担い手不足・人口減少」の観点からの持続可能性の強化である。人口減少は平成の終盤より始まっているが、医療福祉サービスの担い手不足や、保険料等を負担する総就業者数の減少等に直結するため、社会保障制度にとっては、サービス提供と財政の両面から持続可能性についてチャレンジを受けることとなる。令和時代の社会保障制度を考えるに当たっては、この「担い手不足・人口減少」が社会保障制度にもたらすマイナスの影響をどう克服するかが大きな課題となろう。担い手を増やす、担い手のポテンシャルを上げる、技術で代替し生産性を上げるなど、これまで以上に積極的な対応が必要になってこよう。

さらに、「担い手不足・人口減少」のみならず、「人生100年時代」、「新たなつながり・支え合い」といった改革を進める上での共通する視点として、今後、社会実装化が見込まれるデジタル・トランスフォーメーションへの対応も欠かせないであろう。

図表 2-6-1 令和時代の社会保障制度を考える5つの視点



また、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、国民の生活はもとより、社会、経済の様々な面に大きな変化をもたらしつつある。なお進行中の事態であり、こうした変化を的確に評価することは困難であるが、今後、その動向を注視しつつ、「ポスト・コロナ」の社会保障制度のあり方を考えていく必要がある。

国民生活を支えるインフラである社会保障制度の改革は、給付と負担の見直しも財源の確保も国民の理解と納得なくして実現はできない。改革の必要性とともにその姿を示しつつ、国民的な議論を深めていく必要がある。

## 2 近年の主な対応

### (1) 社会保障・税一体改革と財政健全化のための社会保障の効率化・重点化

2014（平成26）年以降、「持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律」（社会保障改革プログラム法）に定める「講ずべき社会保障制度改革の措置等」に基づく検討・法制化と並行して、「経済財政運営と改革の基本方針2015」（2015（平成27）年6月30日閣議決定）において44の改革項目を含む「経済・財政再生計画」（2016（平成28）～2020（令和2）年度）が定められ、財政健全化（国・地方を合わせた基礎的財政収支の黒字化・債務残高の対GDP比の中長期的な引き下げ）のための社会保障の効率化・重点化も進められた。

近年では、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（2018（平成30）年6月15日閣議決定。以下「骨太の方針2018」という。）において、基礎的財政収支の黒字化に向け、団塊の世代が75歳に入り始める前の2019（令和元）～2021（令和3）年度の3年間で社会保障改革を軸とする「基盤強化期間」と位置づけられ、それ以降、改革工程表等において、具体的な改革内容が固められてきた。「経済財政運営と改革の基本方針2020」（2020年7月17日閣議決定）においても、優先課題の設定やメリハリの強化を行いつつ、

骨太の方針2018や「経済財政運営と改革の基本方針2019」(2019(令和元)年6月21日閣議決定)等に基づき、引き続き経済・財政一体改革の推進を図ることとされている。

こうした2014年度以降の社会保障の充実と効率化の対応の経過をまとめると、次の図表2-6-2のとおりである。

図表 2-6-2 社会保障・税一体改革等における充実と効率化(主なもの)

	平成26(2014)年度	平成27(2015)年度	平成28(2016)年度	平成29(2017)年度	平成30(2018)年度	令和元(2019)年度	令和2(2020)年度
<b>社会保障の充実</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・子育て支援の充実</li> <li>社会的養育の充実</li> <li>育児休業給付の強化</li> <li>地域医療介護総合確保基金(医療分)の創設</li> <li>地域支援事業(認知症施策等)の充実</li> <li>高額療養費の見直し</li> <li>難病・小児慢性特定疾病の医療費助成</li> <li>遺族年金の父子家庭への拡大</li> <li>診療報酬本体改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・子育て支援新制度の創設</li> <li>社会的養育の充実</li> <li>地域医療介護総合確保基金(介護分)の創設</li> <li>地域支援事業の充実</li> <li>国保の財政支援の拡充</li> <li>被用者保険の支援拡充</li> <li>介護保険料の軽減強化</li> <li>介護報酬改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・子育て支援新制度の充実</li> <li>社会的養育の充実</li> <li>地域支援事業の充実</li> <li>国保の財政支援の拡充</li> <li>被用者保険の支援拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども・子育て支援新制度の充実</li> <li>社会的養育の充実</li> <li>地域支援事業の充実</li> <li>国保の財政支援の拡充</li> <li>被用者保険の支援拡充</li> <li>年金受給資格期間の短縮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域医療介護総合確保基金(医療分)の増額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的養育の充実</li> <li>地域医療介護総合確保基金(医療分)の増額</li> <li>医療情報化支援基金の創設</li> <li>地域医療介護総合確保基金(介護分)の増額</li> <li>地域支援事業の充実</li> <li>介護保険料の更なる軽減強化</li> <li>年金生活者支援給付金の支給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>診療報酬における救急病院の勤務医の働き方改革への特例的対応</li> <li>勤務医の働き方改革の推進のための地域医療介護総合確保基金(医療分)の増額</li> <li>国保の保険者努力支援制度の強化</li> <li>介護保険保険者努力支援交付金</li> <li>医療情報化支援基金</li> </ul>
<b>自然増の圧縮(目安対応)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>薬価改定</li> <li>7対1入院基本料の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬改定(適正化分)</li> <li>協会けんぽ国庫補助特例減額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>薬価改定等</li> <li>協会けんぽ国庫補助特例減額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オプジーボ薬価引下げ</li> <li>高額療養費の見直し</li> <li>後期高齢者の保険料軽減特例の見直し</li> <li>介護納付金の総報酬割の導入</li> <li>協会けんぽ国庫補助特例減額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>薬価制度の抜本改革、薬価改定等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護納付金の総報酬割の拡大</li> <li>薬価改定等</li> <li>生活保護基準の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護納付金の総報酬割の拡大</li> <li>薬価改定等</li> <li>生活保護基準の見直し</li> </ul>
	▲1,700億円	▲1,700億円	▲1,700億円	▲1,400億円	▲1,300億円	▲1,300億円	▲1,300億円

## (2) 全世代型社会保障検討会議における検討

2019(令和元)年9月から開催している全世代型社会保障検討会議では、人生100年時代の到来を見据えながら、お年寄りだけではなく、子どもたち、子育て世代、さらには現役世代まで広く安心を支えていくため、年金、労働、医療、介護など、社会保障全般にわたる持続可能な改革を検討している。同年12月にまとめられた中間報告に基づき、2020(令和2)年の常会において、高齢者の70歳までの就業機会の確保、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、年金受給開始時期の上限年齢の引上げ(70歳→75歳)等について関連法案が成立した。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた社会保障の新たな課題等について、第2次中間報告(2020年6月25日全世代型社会保障検討会議)において整理がなされたところである。今後、2020年末に向けて、後期高齢者の自己負担割合の在り方など医療の課題について検討が進められることとなっている(図表2-6-3)。

図表 2-6-3 全世代型社会保障検討会議 中間報告・第2次中間報告のポイント

## 年金

中間報告(令和元年12月19日)：○、第2次中間報告(令和2年6月25日)：●

- **受給開始時期の選択肢の拡大**：60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始時期について、その上限を75歳に引き上げる。なお、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない。
- **厚生年金(被用者保険)の適用範囲の拡大**：働き方の形態にかかわらず充実した社会保障制度を整備するため、厚生年金(被用者保険)の適用範囲を、50人を超える規模の企業まで拡大する。スケジュールについては、2022年10月に100人超規模まで、2024年10月に50人超規模まで、適用することを基本とする。この際、中小企業・小規模企業の生産性向上への支援を図る。
- **在職老齢年金制度の見直し**：60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度(低在老)について、現行の28万円から65歳以上の制度と同じ47万円の基準に合わせる。
- 第201回国会において、上記の措置を含む厚生年金保険法等の一部改正が成立した。

## 労働

- **70歳までの就業機会確保**：働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、70歳までの就業機会の確保を図ることとし、事業主の努力を求める高年齢者雇用安定法改正法案を通常国会に提出する。その際、個々の労働者の多様性に応じた活躍のため、多様な選択肢を整える。
- **中途採用・経験者採用の促進**：大企業における正規雇用労働者の中途採用・経験者採用比率を公表する労働施策総合推進法改正法案を通常国会に提出する。
- 第201回国会において、上記の高年齢者雇用安定法の一部改正、労働施策総合推進法の一部改正が成立した。

## 医療

- **医療提供体制の改革**：地域医療構想の推進、医師偏在対策、医師・歯科医師等の働き方改革、外来機能の明確化とかかりつけ医機能の強化等
- **後期高齢者の自己負担割合の在り方**
  - ▶ 団塊の世代が2022年には75歳以上の高齢者となり、現役世代の負担が大きく上昇することが想定される。元気で意欲ある高齢者が生涯現役で活躍できる社会を創る中で、75歳以上の高齢者であっても、一定所得以上の方については、その医療費の窓口負担割合を2割とし、それ以外の方については1割とすることで、現役世代の負担上昇を抑えながら、全ての世代が安心できる制度を構築する。
  - ▶ 最終報告に向けて、高齢者の疾病、生活状況等の実態を踏まえて、具体的な施行時期、2割負担の具体的な所得基準とともに、長期にわたり頻繁に受診が必要な患者の影響を見極め適切な配慮について、検討を行う。来年夏までに成案を得て、速やかに必要な法制上の措置を講ずる。
- **大病院への患者集中を防ぎかかりつけ医機能の強化を図るための定額負担の拡大**
  - ▶ 外来機能の分化とかかりつけ医の普及を推進する観点から、他の医療機関からの紹介状なしで大病院を外来受診した場合に定額負担を求める制度(初診時5,000円・再診時2,500円以上)について、これらの負担額を踏まえてより機能分化の実効性が上がるよう、患者の負担額を増額し、増額分について公的医療保険の負担を軽減するよう改めるとともに、大病院・中小病院・診療所の外来機能の明確化を行いつつ、それを踏まえ対象病院を特定機能病院・病床数400床以上の地域医療支援病院から病床数200床以上の一般病院に拡大する。
  - 上記で示された方向性や進め方に沿って、更に検討を進め、本年末の最終報告において取りまとめる。

図表 2-6-3 全世代型社会保障検討会議 中間報告・第2次中間報告のポイント（つづき）

中間報告(令和元年12月19日)：○、2次中間報告(令和2年6月25日)：●

#### 予防・介護

- 保険者努力支援制度の抜本強化、介護インセンティブ交付金の抜本強化、疾病・介護予防のエビデンスを確認・蓄積するための実証事業を行う。
- 令和2年度当初予算において上記事項が盛り込まれた。
- 介護制度の持続可能性を確保するため、介護サービスにおけるテクノロジーの活用、文書の簡素化・標準化・ICT等の活用、介護サービスの効果を正確に測定するためのビッグデータの整備、介護事業者の創意工夫を引き出す弾力的な取組の推進を行う。

#### フリーランス

- 独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係及びこれらに基づく問題行為を明確化するため、実効性があり一覧性のあるガイドラインを関係省庁連名で策定。
- 資本金1,000万円以下の企業からの発注など必要な課題について、下請代金支払遅延等防止法の改正を含め立法的対応を検討。
- 独占禁止法等に基づく執行を強化。ガイドラインの内容を下請振興基準にも反映の上、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化。
- 労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討。共済制度(小規模企業共済等)の更なる活用促進。リモートワーク環境の整備を支援。

#### 最低賃金

- 令和元年に閣議決定された「この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す」との方針を堅持する。
- 新型コロナウイルス感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあるため、令和2年度の最低賃金については、最低賃金審議会において、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。

#### 少子化対策

- 少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)に基づき、以下の施策を含め、将来の子共達に負担を先送りすることのないよう、安定的な財源を確保しつつ、有効性や優先順位を踏まえ、できることから速やかに着手する。
  - ▶結婚支援
  - ▶妊娠・出産への支援
  - ▶男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備
  - ▶地域・社会による子育ての支援
  - ▶多子世帯への支援について検討

#### 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた社会保障の新たな課題

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により社会保障の新たな課題が生じている。今後も、セーフティネットとしての重要性が増していることに留意して、社会保障改革の議論を進める。
  - ▶感染拡大防止に配慮した医療・介護・福祉サービスの提供等
  - ▶感染症への対応の視点も含めた医療提供体制の整備
  - ▶生活不安・ストレスを背景とする諸問題への対応
  - ▶経済情勢の悪化に伴う雇用・生活への支援
  - ▶エビデンスに基づく予防・健康づくりの促進
  - ▶国民不安への寄り添い