ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

社会保障審議会障害者部会	
第126回(R4.4.8)	資料　4

全世代型社会保障構築会議及び
公的価格評価検討委員会の状況報告

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部

○　第３回全世代型社会保障構築会議資料
（令和４年３月２９日）

令和４年３月９日
第２回全世代型社会保障構築会議
提出資料

当面の論点①

資料1

○ 全世代型社会保障の構築に向けて、まずは、「人への投資」の観点から、以下の論点について議論を進めていただきたいと考えるが、どうか。

Ø 男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援

l 我が国の子ども支援制度は、育児休業、保育、児童手当など各種制度によって成り立っているが、全体を通じて目指すべき基本方向は何か。

l 「新子育て安心プラン」等によって保育や放課後児童クラブの整備等を着実に実施することが示されているが、子育て支援について強化すべき点はないか。また、就労復帰を希望する時に保育をより確実に利用できるようにするために改善すべき点はないか。

l 育児休業制度について改善すべき点はあるか。また、育児休業制度を利用できない方がいることや男性育休の利用促進に向けてどう考えるか。

l 幼児期に時短勤務を選択するなど、仕事と子育ての両立を図りやすくするために改善すべき点はなにか。

l 様々な事情を抱えたこども・家庭に対する支援に対してどのように支援を強化していくべきか。

Ø 勤労者皆保険の実現

l 勤労者皆保険の実現に向けて、令和２年年金制度改正法に基づき厚生年金・健康保険の適用拡大を着実に進めるとともに、適用拡大を更に前に進めるため、対象範囲を規定する各要件等についてどう考えるか。

l さらなる勤労者皆保険の実現に向けた方策と論点についてどう考えるか。

l 長期的な課題として、フリーランスやギグワーカーへの社会保険の適用についてどう考えるか。

Ø 女性の就労の制約となっている制度の見直し

l １０６万円の壁、１３０万円の壁など、既婚女性の働くインセンティブを阻害する仕組み（社会保険や企業慣行等）の問題などについてどう考えるか。

当面の論点②

- 家庭における介護の負担軽減
  - 今後の介護サービスの確保や老後も住み慣れた地域で暮らしていける体制づくりについてどう取り組むべきか。特に、今後の介護ニーズが急増する首都圏や大都市について、どのような対応を考えるべきか。
  - 介護休業制度等の介護離職を防ぐための制度について、利用率等を踏まえて、今後の在り方をどう考えるか。
  - 認知症を抱える方の家族の様々な不安や悩みに対する支援の在り方についてどう考えるか。ヤングケアラー（本来大人が担う家族の世話や家事を日常的に行っている子ども）にはどのような対応を考えるべきか。

- 地域共生社会づくりについて
  - 孤独・孤立に苦しむ方について、どのような対策を講ずべきか。
  - 今後、増加が見込まれる独居の困窮者・高齢者が、地域の中で安心した生活を送るための「すまい」についてどう考えるか。

- 医療・介護・福祉サービスについて
  - サービス人材の確保・育成に向けて、デジタル技術の活用や高齢・地域人材の活用、人材育成の在り方等についてどう考えるか。
  - 医療・介護提供体制改革など社会保障制度基盤の強化に向けて、これまでの骨太の方針や改革工程表を踏まえて取組を進めていくべきではないか。

（参考）施政方針演説等

岸田内閣総理大臣施政方針演説（令和４年１月17日）（抄）

成長と分配の好循環による持続可能な経済を実現する要となるのが、分配戦略です。

その第一は、所得の向上につながる「賃上げ」です。（略）

第二に、「人への投資」の抜本強化です。（略）

第三に、未来を担う次世代の「中間層の維持」です。（略）

全世代型社会保障構築会議において、男女が希望通り働ける社会づくりや、若者世代の負担増の抑制、勤労者皆保険など、社会保障制度を支える人を増やし、能力に応じてみんなが支え合う、持続的な社会保障制度の構築**に向け、議論を進めます。（略）**

岸田内閣総理大臣所信表明演説（令和３年12月６日）（抄）

全世代型社会保障構築会議を中心に、女性の就労の制約となっている制度の見直し、勤労者皆保険の実現、子育て支援、家庭介護の負担軽減、若者・子育て世帯の負担増を抑制するための改革、**さらには、こども中心の行政を確立するための新たな行政組織の設置に取り組んでいきます。**

議論の整理

資料2

1．全世代型社会保障の構築に向けて

2．男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援

- 男性の育児休業の取得促進に向けて、本年10月に施行する「産後パパ育休制度」の十分な周知と検証が必要。
- 非正規雇用労働者について、育児休業に係る権利を希望に応じて行使できるよう、本年４月に施行する改正育児・介護休業法による労働者への休業の意向確認、雇用環境整備及び有期雇用労働者の取得要件緩和等を徹底することが重要であり、必要に応じて更なる対応を検討。
- 短時間勤務制度についてもキャリア形成に配慮しつつ希望に応じて利用できる環境整備が必要。
- 「新子育て安心プラン」等に基づく保育サービスの基盤整備や放課後児童クラブの整備等を着実に実施。また、短時間労働者等が保育を利用しづらい状況を改善する必要。
- 今通常国会にこども家庭庁の創設に関する法案及び児童福祉法等の改正法案が提出されているが、これらを含め、こどもが健やかに成長できる社会の実現に向け、様々な事情を抱えたこども・妊産婦・家庭をはじめ、子育て支援の強化を検討。

3．勤労者皆保険の実現

- 働き方の多様化が進む中、勤労者皆保険の実現に向けて取組を進める上で、使用されている勤労者であれば、被用者保険（厚生年金・健康保険）も同じように適用されることを目指すべき。
- まずは、企業規模要件の段階的引下げなどを内容とする令和２年年金制度改正法に基づき、被用者保険の適用拡大を着実に実施する。更に、企業規模要件の撤廃も含めた見直しや非適用業種の見直し等を検討すべき。
- フリーランス・ギグワーカーへの社会保険の適用については、まずは、被用者性等をどう捉えるかの検討を進めるべき。

4．女性の就労の制約となっている制度の見直し

- 社会保障や税制、企業の諸手当などについても働き方に中立的なものにしていく必要。
- 被用者保険の適用拡大は、いわゆる「130万円の壁」を消失させる効果がある。
- いわゆる「106万円の壁」についても、最低賃金の引上げを図ることにより、ある程度問題解決が図られる状況になりつつある。

5．家庭における介護の負担軽減

- Ø 圏域ごとの介護ニーズの将来予測を**踏まえた**介護サービスの基盤整備を着実に実施。
- Ø 男女ともに介護離職を防ぐための対応**が必要。**
- Ø 認知症を抱える方の家族やヤングケアラーを含め、支援を行う方に対する支援**を行う必要。**

6．「地域共生社会」づくり

- Ø **多様な困難に陥っている方に対するソーシャルワーカーによる**相談支援や、多機関連携による総合的な支援などにより、地域住民が地域で安心して生活を**送る**ことができるようにすることが**重要。**
- Ø 今後、独居の困窮者・高齢者等**の増加が見込まれる中にあって、**医療・介護・住まいの在り方を一体として考えていく**必要。**
- Ø **ハードとしての住宅の提供のみならず、**地域とつながる居住環境や見守り・相談支援の提供**をあわせて行うことも重要。その際、**空き地・空き家の活用やまちづくりの視点**から各地方自治体において**地域の実情に応じた対応**を検討することが**重要。

7．医療・介護・福祉サービス

- Ø ＩＣＴの活用**により、**サービスの質の向上、人材配置の効率化など**を進めることが重要。**
- Ø 電子カルテ情報及び交換方式等の標準化**を進めるとともに、健康診断等**で**得られる**個人の医療情報を、自分で管理・活用**することができる将来像を見据え、個人・患者の視点に立った**データ管理**の議論も重要。こうした取組は、**効率的な医療の提供や、患者の利便性の向上**にもつながるとともに、創薬**などの研究開発の促進**にも資する。**
- Ø 医療・介護提供体制改革などの社会保障制度基盤の強化**については、**「地域完結型」の医療・介護サービス提供体制**の構築を進めるとともに、**地域医療構想の推進などこれまでの骨太の方針や改革工程表**に沿った取組を着実に進める必要。また、**コロナ禍で顕在化した課題や得られた教訓**も踏まえ、**機能分化と連携の視点**を一層重視した**医療提供体制等の改革**を進める必要。**

（参考）前回の会議における主なご意見

資料3

１．全世代型社会保障の構築に向けて

- 全世代型社会保障は、世代間の対立ではなく、それぞれの世代にとって必要な保障をバランス良く確保していくという視点が大事。
- 負担能力のある高齢者は支え手に回っていただき、現役世代の負担増を抑えていくことが必要ではないか。
- 2040年を見据えた、全世代型社会保障のグランドデザインを示すべきではないか。

２．男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援

- 労働政策の変化や働き方の変容と整合性のある形で議論すべき。男性の長時間労働により家事参加が難しくなっている。子ども・子育て支援や働く親の支援、両立支援といった論点が渾然一体となっているが、少なくとも出産や子育てにかかる経済的な負担の問題と、働く親への両立支援の問題は、趣旨や目的が大きく異なるので、何を目指していくかに注意が必要。
- 育児休業制度は、人手不足の中で優秀な人材を確保したい企業は積極的に取り組んでおり、企業が人材戦略として進めるべきこと。
- 育児休業制度及び育児休業給付制度は、労働者の雇用継続を目的として、制度化、拡充されてきた。育児休業制度等の充実は、子育てをする女性が希望どおり働き続けることに貢献。他方、男性の育児休業は、雇用継続よりも子育てを行う機会の確保に主眼が置かれてきた面が強いのではないか。
- 男性の育児休業の取得率が低い。本年10月に施行する「産後パパ育休制度」においては、事前の労使合意により育児休業期間中に就業することが可能とされており、育児休業取得後のキャリアへの影響を懸念する男性の育児休業の取得促進に資すると考えられる。制度について十分に周知するとともに、効果検証を行うべき。あわせて、テレワークの更なる活用も検討すべきではないか。
- 非正規労働者について、育児休業制度の対象となっていても取得率が低かったり、そもそも育児休業給付の対象となっていない方がいたりする問題がある。非正規労働者は、保育所の利用調整基準において、フルタイム労働者と比べて不利に扱われている。育児休業のみならず保育との接続まで見据え、非正規労働者が出産・育児に伴い、仕事を断念するか、出産を断念するかという選択を迫られないようにする必要。所得の下支えや、世帯所得の引上げを図り、仕事と子育ての両立につなげることが重要。
- 子育て期の短時間勤務制度について、取得率が低い。また、経済的な支援はない。
- 育児休業給付を雇用保険制度の給付としていることを見直し、より個人としての取得の権利を確立し、非正規雇用者を含めて子育て支援を前面に出した制度に見直していくべき。
- 保育士の不足などを考えても、育児休業を誰もが取得できる社会制度を検討することは重要。
- 保育所やこども園といった施設を使っていないワンオペ育児家庭等、多様化する子育て家庭の状況に応じた子育て支援について、より手厚い支援をしていくことが、児童虐待をはじめ様々な問題の減少のためにも重要。
- 子ども・子育て支援法は、子ども・子育て支援、家族形成支援、両立支援という視点でみたとき、包括的・継続的な支援という意味では労働政策との一元性、財源の一貫性など色々な課題が残っている。社会全体で安定的な財源を確保して包括的に施策を展開できるような一元的な制度をつくることを目指すべき。

３．勤労者皆保険の実現

- 短時間労働者など一部の労働者を被用者保険の適用除外としている現行制度は、事業主に対して、非正規雇用等を推奨している面がある。格差や貧困をなくすためにあるはずの社会保障が、使用者に非正規雇用を促して格差・貧困を生んできた面があり、そうした矛盾を直視し、解決を図るべき。
- まずは、企業規模要件の段階的引下げなどを内容とする令和２年年金制度改正法に基づき、被用者保険の適用拡大を着実に実施すべき。
- 被用者保険の適用拡大を更に進めるため、企業規模要件の50人以下への引下げや非適用業種の見直し等を検討すべき。
- フリーランス・ギグワーカーなど現在の社会保険では包摂できていないような非典型労働者については新しい被保険者類型を考えて、実態にふさわしい適用をしていくことが必要。
- フリーランス・ギグワーカーへの社会保険の適用については、まずは、被用者性や労働者性をどう捉えるかの検討が先決。
- 事業主の雇い方の選択を歪めないよう、フリーランス・ギグワーカーへの目配りが必要。実質的には雇用類似の働き方をしているにもかかわらず、事業主負担を嫌って、フリーランス契約が企業によってあえて選択される事態が起こらないようにする必要。

４．女性の就労の制約となっている制度の見直し

- いわゆる「106万円の壁」、「130万円の壁」の直前で就業調整を行っている実態がある。「壁」の解消に向けた取組が必要。
- 被用者保険の適用拡大は、配偶者の扶養の範囲で働く被扶養者にとって抵抗感が強い「130万円の壁」を消失させる効果がある。
- いわゆる「106万円の壁」や「130万円の壁」については、最低賃金の引上げや被用者保険の適用拡大を図ることにより、ある程度問題解決が図られる状況になりつつある。
- 配偶者控除や企業の配偶者手当については、猶予期間を設けるなどしつつ、廃止の方向に向かうべきではないか。

５．家庭における介護の負担軽減

- 在宅高齢者を支えるサービス基盤の整備と更なる機能強化が重要。基盤整備は、介護サービスの提供にとどまらず、住まいと生活の一体的な支援や見守り・相談支援も見据えたものである必要。
- 高齢者の参画や処遇改善の取組を進めることによる介護人材の確保が重要。
- 介護休業よりも介護休暇などの利用が多い。介護離職は男女ともに生じる問題であり、中高年労働者が介護離職をした場合、再就職が困難であり、生活破綻につながることも指摘されている。介護休業に限らず、介護離職を防ぐための施策が重要。
- 認知症を抱える方の家族やヤングケアラーを含め、支援を行う方に対する支援を行う必要。

６．「地域共生社会」づくり

- 人々が生活し、つながりを作るための支援が行われる場としての地域づくりは重要な課題。孤独・孤立対策を更に進める必要。
- 子育て世帯、高齢者、障害者、医療的ケア児等様々な困難を抱える方とその家族を支える地域ネットワークづくりが重要。「人と人」、「組織と組織」のつながりを作ることが重要。
- 一人一人が自分の暮らしがあり、仕事があり、その中で役割を得ながら経済が回っていけるような地域の社会経済循環の構築と一体的に社会保障制度を捉える視点が重要。
- 社会保障・福祉の制度には、住居が定まっていることが利用の前提となるものがあり、支援が必要な方に給付を届ける観点からも住まいの支援は重要。
- 住まいの支援については、公営住宅、住宅セーフティネット制度や生活困窮者向けの住居確保給付金、生活保護制度における住宅扶助等の既存の住まいの支援制度について、課題、重複の有無、支援の在り方などについて検討することが重要。
- 住宅の提供のみならず、見守りや相談支援の提供をあわせて行う仕組みを考えていくことが極めて重要。空き地、空き家の活用など、まちづくりの視点から検討することも重要。各地方自治体において、地域の実情に応じた仕組みを検討する必要。

７．医療・介護・福祉サービス

- 公的価格検討委員会における費用の見える化を着実に進める。検討にあたっては、医療経済実態調査、介護経営実態調査に加えて、事業報告書の活用も重要。
- バックヤードにおけるデジタルの活用等により人材への依存度を下げることが重要。少ない人材で回る現場を作ることが処遇改善にもつながる。
- 電子カルテ情報及び交換方式等の標準化は、効率的な医療の提供や、患者の利便性向上につながるとともに、創薬などの研究開発にも資する。
- ＣＴスキャン、ＭＲＩや健康診断等で得られる個人の医療情報を、自分で管理・活用することができるよう、議論すべき。どこで取られたデータであるか保証された個人のデータを自分が管理でき、自身の希望に応じて医者等に渡して活用してもらうことができるようになれば、重複検査や重複診療の削減、医療費の効率化につながる。
- 新型コロナにより、日頃健康な人もかかりつけ医を持つことの重要性や、地域におけるかかりつけ医機能が有効に発揮されることの意義などが改めて確認された。
- 新型コロナ感染拡大により明らかになった課題等に対応するため、診療報酬・薬価等に関する制度改革に取り組むべき。
- 「地域完結型」の医療・介護サービス提供体制の構築に向けて、包括支援型の地域ケア拠点の計画的整備、多職種連携・多機関連携を機能させるためのデータヘルス・情報連携基盤の実装、地域医療連携推進法人等サービス提供を担う主体の経営基盤の強化・多機能化などを進める必要。また、在宅医療の機能強化や、「治療」に特化する病院群と「治し支える」地域医療を担う病院群を明確に位置付けるなど、地域医療構想の再構築を進めるべき。そのため、診療報酬体系・介護報酬体系の見直しを進める必要。
- 効率的で質の高い医療・介護サービス提供体制を整備していくことが重要。そのためには、特に医療提供体制については都道府県のガバナンスを強化していくことが不可欠であり、医療保険制度の見直しまで視野に入れて議論を深めていくことが必要。

○　公的価格評価検討委員会の状況報告

令和４年３月15日
第４回公的価格評価検討委員会
提出資料

検討の視点

資料1

○ 医療や介護、保育・幼児教育などの分野における費用の見える化やデジタル活用に向けて、以下の観点から課題を検討すべきではないか。
○ 費用の見える化については、一定の時間を要するため、外部委託して検討を進めることが適当ではないか。

費用の見える化

Ø 人件費以外の費用や積立金の分析
- l 設備・減価償却費
- l 材料費・医薬品費
- l 委託費
- l 積立金　等

Ø 人件費の職種間の配分状況

Ø 収入・支出及び資産の関係

Ø 計算書類・事業報告書の記載項目の充実による見える化

デジタル活用

Ø デジタル・ICT機器等の活用による質の向上と業務省力化・人員配置の効率化

参考

公的価格評価検討委員会　中間整理（令和３年12月21日）（抄）

○　医療や介護、保育・幼児教育などの分野において、国民の保険料や税金が効率的に使用され、一部の職種や事業者だけでなく、現場で働く方々に広く行き渡るようになっているかどうか、費用の使途の見える化を通じた透明性の向上が必要。

○　また、デジタルやＩＣＴ技術、ロボットの活用により、現場で働く方々の負担軽減と生産性向上を進めていくことも必要。

○　こうした処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、それぞれの分野における費用の見える化やデジタル等の活用に向けた課題等について検討し、来夏までに方向性を整理することとする。

「公的価格評価検討委員会 中間整理」（令和３年12月21日）（抄）

4．今後の処遇改善について

⑵ 処遇改善の方向性

今般の経済対策の措置を前提としても、介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭の賃金は全産業平均から乖離があり、仕事の内容に比しても未だ低く抑えられている状況である。引き続き人手不足の解消等に向けて、今回の措置の結果も踏まえつつ、更なる処遇の改善に取り組むべきである。

処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていることである。その際、他産業との乖離や有効求人倍率などの労働市場における関連指標の状況を参照するほか、各産業における他の職種との比較や対象とする産業内での各職種間の均衡、仕事の内容、労働時間の長短、経験年数や勤続年数なども考慮すべきである。今後、医療・福祉分野のマンパワーのニーズが大きく増加すると見込まれることも踏まえ、特に2020年代にこうした取組に注力すべきである。

また、経験年数や勤続年数に応じた処遇改善の取組は、キャリア・ラダーの形成や職員を大切にすることへのインセンティブとなり、職場への定着や経験・技能の高度化等につながる。先に述べたマンパワーのニーズの見通しも踏まえ、経験・技能のある職員に重点化した処遇改善のあり方について検討し、次なる目標として、経験・技能のある職員について、仕事の内容と比して適正な水準であるかという点も考慮しつつ、他産業（適切な他産業がなければ全産業平均）と遜色ない水準とすることを目指すべきである。

（略）

また、介護・障害福祉、保育、幼児教育分野も含め、経験・技術に応じた処遇ルールの明確化（賃金体系の整備）やタスクシフト・タスクシェアによる業務の高度化・効率化、各職種の養成課程のあり方、職員配置も含めた勤務環境の改善についても検討すべきである。

（略）

今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、これまでの措置で明らかになった課題や対象外となった職種も含め、検証を行うべきである。

（略）

今後は、更なる財政措置を講じる前に、医療や介護、保育・幼児教育などの分野において、国民の保険料や税金が効率的に使用され、一部の職種や事業者だけでなく、現場で働く方々に広く行き渡るようになっているかどうか、費用の使途の見える化を通じた透明性の向上が必要である。また、デジタルやICT技術、ロボットの活用により、現場で働く方々の負担軽減と業務の効率化を進めていくことも必要である。

本委員会は、こうした処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、それぞれの分野における費用の見える化やデジタル等の活用に向けた課題等について検討し、来夏までに方向性を整理することとする。

（※）事務局において、障害福祉分野に関連する主な検討項目を抜粋したもの。