

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。
- 全世代型社会保障の構築の必要性、重要性、給付と負担の在り方やセーフティネットの構築についての国民的なコンセンサスづくりを積極的に進めていくことが必要。
- 全世代型社会保障の全世代の中に将来世代も含まれることを明示し、将来世代も含めた全世代型の社会保障へと変換を図るべき。
- 世の中に高齢者世代と若者世代がおり、我々は全員その全ての世代を当然進んでいく。
- 人口動態は地域ごとに非常に異なるので、全世代型社会保障を検討する際には、地域という軸をきちんと重視していくことが必要。
- 2040年を展望した社会保障改革という切り口での議論は、人口減少、少子化のような議論をする場合には優れたアプローチかもしれないが、忘れてはならないのは新型コロナ禍という大きな危機が既に足元で生じていること。

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労働側の状況を前提として考えなければいけない論点と、長期的に見て、働き方や経済全体の在り方が大きく変わることを視野に入れて論じるべき論点もあるので、どちらの立場から議論しているかを明確に意識して議論することが必要。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。テレワークは子育てと仕事の両立に大変寄与するもの。テレワークを活用した育休中の就業可能性について十分に周知するとともに、制度改正が育休取得率に与える影響について効果検証を行う必要がある。
- 非正規労働者について、育児休業制度の対象となっ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。

2. 男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援（続き）

- 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。
- 希望どおり働ける社会とは、労働者が育児休業を取得する、短時間勤務を利用できる、保育所に子供を預けて働くといったことを希望どおりに選択できる社会。そのためには、雇用環境と保育サービスの双方の充実が重要。
- 働いている保護者だけでなく、今は子育てをしているが、その後、復帰していく保護者に対しても、誰もが保育を受けられたり、子育て支援を受けられるような制度に強化していくことを考えていくことが大切。
- 育休取得の機会費用が高い人が育休取得を避けることへの対策として、彼らの機会費用を下げる必要。労働者に育休取得をさせるインセンティブを与えるという視点ももっと考慮されるべき。
- 男性の育児休業の取得促進について、取得率100%を目指すことは一つの方法であるが、それは第一のステップであって、目標は取得日数の男女差解消にある。産後パパ育休制度の実施に当たっては、男性労働者や企業が産後パパ育休制度の利用だけで満足することがないように、育児休業の本体部分の取得を行うよう周知啓発が必要。
- 取組を実現していくためには、事業主に金銭的、非金銭的負担が生じるので、それに対する企業側ないしは経営者側の納得、理解を得ることが重要。
- 子育てに係る総合的な取組をするのであれば、その前提として、男女の育休に係る理念の整理がこれまで以上に求められる。
- 両立支援としての保育、学童サービスは、働く親にとっては子供の出生から小学校中学年ぐらいまでの間、継続的に必要なサービス。現状では出産を機に退職する母親が多いことを考慮すると、就職活動等の就労準備の時期についてもできる限り柔軟に保育が利用できる制度づくりが必要。
- 子育てのために仕事を休む、あるいは労働時間を減らすこと自体への公的な支援については、育休ないし時短を、雇用労働者が使用者との関係で権利として確実に行使できるような法整備と環境整備が必要。また、この場合の所得減少に対する支援、子育てにかかる経済的負担への支援については、この給付を雇用労働者の雇用継続支援から離れて、子育てのための金銭給付としてよりユニバーサルなものとして構想し、あらゆる親に対する所得保障、所得補足の制度として整理する方向性もある。この場合、児童手当等との関係を整理する必要がある。その上で、財源や所得要件も含めた給付要件が議論になる。
- 子供の出生直後については、期間をもっと短く切っても思い切った法整備も検討の余地がある。

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ははずの社会保障が、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とともにさらなる見直しが必要。
- 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。
- 企業規模要件は、2012年の改正法の附則に当分の間の経過措置として位置づけられている。粛々と進めて、その先の議論をすることができればと思う。
- 雇用契約を締結する労働者以外への被用者保険、労働者保険の拡大の可否、適否という論点が、長期的には避けられない重要な論点になる。ギグワーカーなどを念頭に置くと、問題の射程は労災や雇用保険にも及ぶ。

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。
- 配偶者控除は、単なる廃止ではなく、それに代わる控除の在り方を検討することを議論すべき。
- 配偶者手当は、縮小あるいは対象の見直し、廃止の方向で、労使が検討すべき。労使の問題であり、国や行政が強制できるものではないが、女性の就労の制約となり、働き方に男女差を生じさせてしまうことの問題性は、労使、そして社会がしっかり認識すべき。

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。
- デジタル技術やテクノロジーの活用、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。
- 在宅の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課題。その際、介護サービスのみならず、日常的に医療が必要な要介護者などを地域で支えるためのリハビリも含めた医療・介護連携体制の強化や、生活の一体的な支援、介護予防や社会参加活動の場の充実などといった地域全体での生活基盤の確保という視点は不可欠。
- 介護離職やヤングケアラーの問題は、介護保険内での処理がむずかしいもの。時間をかけて議論をしないと解決は難しいのでは。

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き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。
- 地域の中で、特にコロナ禍もあって、人と人とのつながりが非常に希薄化。どのようにつながりを作っていくのかが大変重要。
- 地域によって人口規模、年齢構成も異なり、それに伴い必要とされている社会保障関係の行政ニーズも違うが、それを支えていくためのコミュニティや地域の中の様々なつながりについても、その資源の在り方は地域によって違うし、実際にサービスを提供する側の事業者やNPO、それを支えていく専門職の人材確保という意味でも、状況は大きく異なる。
- 地域を基幹として生活を支えるという方向性自体は積極的に推進されるべきであるが、問題は高齢、児童、障害、生活困窮といった各分野においてそれぞれに地域が語られ、それぞれに地域づくりが議論されているように見えること。地域共生社会のイメージも分野を超えて共有できているのか、確認しながら進める必要がある。
- コロナ禍で住居確保給付金の利用件数が増え、住まいを消失するおそれのある人の裾野の広がりが顕在化。住宅手当といった家賃補助的な施策も含めて、普遍的な社会保障政策として検討する必要。生活保護制度の住宅扶助制度の整理も必要。さらに、現金給付と現物給付を組み合わせることが今後必要になってくるのではないかと、この点について議論を深めていく必要。
- 住宅政策を包括的にする場合、利用者の年齢などの基本的な情報を共有し、全世代型社会保障の趣旨との整合性の確認が必要。
- 住宅保障について、公的な支援、給付の対象となる住宅の最低限の質について規定が行われることが必要。
- コロナ禍で顕在化した課題の対応については、失業者や生活困窮者などの施策においても、住居確保給付金も含め、様々な特例措置などが設けられており、アフターコロナの対応が重要な課題。

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。
- 「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・多機能化による「切れ目のない伴走型支援体制」の整備などを進める必要。また、在宅医療の機能強化や、「治療」に特化する高次機能病院群と「治し支える」地域医療を担う病院群を明確に位置付け、在宅を支援する医療機関の役割・位置付けを明確化すること、デジタル技術の活用・医療ITの推進の加速化など、地域医療構想の再構築による医療介護提供体制の見直しを進めるべき。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。
- 処遇改善に関して、ICTの活用だけではなく、組織マネジメント改革、タスクシフティング、シニアボランティア人材の活用も必要。何よりも経営の大規模化、共同化を進めることが重要。
- DXについて、事業報告書など、経営情報の見える化も必要。
- デジタル技術の活用は効率的な人材の活用につながることも大事であるが、それ以上に保育や教育のサービスの質の向上につながっていくような体制を作っていくところが重要になってくるのではないか。
- 患者が持っているパーソナル・レコードだけでなく、地域ヘルスケアにまつわる人たちが記録するヘルスケア・レコードもどうしたら包括的に扱えるかについて議論が必要ではないか。
- 2024年度は、診療報酬、介護報酬の同時改定、第8次医療計画や新たな医療費適正化計画が開始される年度であり重要。そのためには、計画、診療報酬改定、介護報酬改定の中で、その改革が実施できるような議論を2022年、2023年度に前もって進めておく必要。
- 地域医療構想は2025年を目標としていたので、今後、凄まじく人口が減少していく2040年を目標としてバージョンアップする必要。一方で、これまで2025年を目途に目指してきたはずの改革の動きが鈍るということがあってはならない。
- 都道府県のガバナンスの強化、医療保険の見直し、国保の都道府県化をもう少し徹底しないと地域医療構想のエンジンが育たない。後期高齢者医療制度の都道府県化など、財政責任を含めて医療行政を都道府県に集約化していくこともそれに相当。
- 医療提供体制の分業と連携の重要性と、2024年から勤務医の働き方改革が始まる予定であることを併せて踏まえると、都道府県のガバナンス強化による地域医療構想の一層の進展などに加え、医療資源の一層の集約を促すようなより踏み込んだ施策も検討すべき。