

○清家座長 皆様、おはようございます。定刻より少し早い時間ですけれども、おかげさまで皆様おそろいのようにございますので、ただいまから第2回「全世代型社会保障構築会議」を開会いたします。

構成員の皆様におかれましては、お忙しいところをお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、落合構成員、武田構成員、水島構成員、横山構成員はオンラインで御参加いただいております。

なお、武田構成員は途中で御退席と伺っております。

また、本日は、山際大臣が11時頃から参加をされるということでございます。また、ここに本日、黄川田副大臣にもお越しいただいております。黄川田副大臣におかれましては、公務のため10時30分頃に御退席と伺っております。

それでは、早速、冒頭に黄川田副大臣から御挨拶を賜りたいと存じます。

副大臣、よろしくお願いいたします。

○黄川田副大臣 皆様、おはようございます。

本日は、第2回全世代型社会保障構築会議ということですが、皆さんが自由闊達な意見を述べるというのはこの場が初めてということでございまして、実質上、第1回ということでございます。

清家座長をはじめ、今日はリモートを含めると全員の構成員が参加ということで、皆様からの忌憚のない御意見を期待しているところでございます。

挨拶は短く、皆さんの議論を長くしたいと思っておりますので、硬い御挨拶は抜きにしたいと思います。本日も実りある会議を期待しておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○清家座長 副大臣、ありがとうございました。

それでは、まず、本年1月より事務局の体制に変更がございましたので、事務局より御紹介をお願いいたします。

○鹿沼審議官 事務局で担当審議官を務めております鹿沼でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

1月1日付でこの会議の専任の事務局が立ち上がりましたので、私のほうから事務局のメンバーについて御紹介させていただきます。

まず、総括事務局長の山崎でございます。

続きまして、事務局長の大島でございます。

あと、担当審議官に各省から併任をそれぞれかけておりまして、私のほうから御紹介い

たします。

横幕でございます。

阿久澤でございます。

田原でございます。

相川でございます。

あと、総務省から池田がありますが、ちょっと国会の用務で遅れます。

以上でございます。構成員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、早速、議事に入りたいと存じます。

本日は、全世代型社会保障の当面の論点について議論をしたいと考えております。資料につきましては構成員の皆様方に事前に送付させていただいておりますので、それをお読みになっているということを前提に、事務局からの説明は省略し、早速、議論に入りたいと思います。構成員の皆様方から、ぜひ忌憚のない御意見、御質問など、御発言を賜りたいと思っております。

恐縮でございますけれども、今日はこのような形でございますので、まずは五十音順に御発言をいただき、その後にもし時間があれば御自由に御発言いただく時間も取りたいと思っております。御発言はできましたらお一人当たり5分以内をめどとしていただければ幸いです。

早速、秋田構成員、よろしくお願いいたします。

○秋田構成員 ありがとうございます。五十音順ということでございますので、最初にお話しさせていただきたいと思います。学習院大学の秋田でございます。

当面の論点の中でも、私は子供・子育てのほうを専門にいたしておりますので、その観点から3点のお話をさせていただきたいと考えております。

1点目として、まず、どのような人への投資の観点からかということで、男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援ということでございます。希望どおりに働けるということと同時に、やはり子育ての喜びというものが男女が共に分かち合うことができる社会づくりが重要になってくると考えております。

その中で、いろいろな政策が打たれてきておりますけれども、1ページ目の3つ目の●ですが、育児休業制度に関しましてはまだまだ十分ではないと考えてございます。

この育児休業制度に関しましては、既に基礎資料集のほうにも育児休業の取得率等が書かれておりますけれども、やはりいまだに男性の育休取得が非常に低いということで男性は12.65%、短時間勤務の利用状況等も少ないということが指摘されてございます。

育児休業制度をここで改めて取り上げるのは、実は保育所におきましては、ゼロ歳は子供3人に保育士が1人、1・2歳に関しましては保育士が1対6という形になっておりまして、現在の保育士の人手の不足であったり、様々な体制の不足ということを考えましても、この育児休業を誰もが取れる社会制度を考えていくことが保育の制度全体としてもよ

ろしいのではないかと考えております。

また、短時間の勤務等の制度を開いていくことが大事です。例えばスウェーデンの場合には、0～8歳の間に480日両親で取れますが、男性が80日は育休を取るという制度があり、それは父親のほうが取らなければ、なくなるという形で、義務ではありませんけれども、そうした方法を取ることによって子育てに男女が共同で参加していく機会を持つことができます。そうした体制によって、子育てに、特に乳児期に関わることが重要であろうと考えております。母親の子育て不安ということだけではなく、子供の健全な育成を考えたときにも、こうした制度をもう一度考えていく必要があるだろうと考えております。

また、第2に育休の制度だけではなく、今回の全世代の中で、子育ての中で漏れがちなのが逆に0～2歳で、保育所やこども園といった施設を使っていない、家でワンオペで子育てを行っている母親等への支援は必ずしも十分ではございません。働く親と同じように、子育て支援の部分に関しても、より手厚い支援をしていくことが、児童虐待をはじめ、いろいろな問題の減少のためにも重要なのではないかと考えてございます。

また第3に保育所の制度だけではなく、今、働く親が幼稚園等も活用しておりますので、施設類型に関係なく、未来への投資として子育ての部分で全世代の中で支えていっていただくことが必要だろうと思っているところになります。

以上でございます。

○清家座長　ありがとうございます。

それでは、オンラインからでございますけれども、落合構成員、よろしくお願いいたします。

○落合構成員　論点の資料を拝見させていただきました。僕は専門が恐らくこの中だとデジタルになると思うのですが、幾つか省庁をまたがせていただいて、例えば経済産業省の新機軸部会の委員でお話しさせていただいたり、昨日もあったのですが、幾つかお話しさせていただいているのですが、デジタルデータの取扱いと医療・介護というところが非常に重要な観点だと思っています。

私自体は医療データの専門ではないのですが、データの取扱い、例えばブロックチェーンでどうデータを取り扱うかと、例えば介護用の車椅子を自動化する研究をしたり、身体障害を持っている方にAIを使ってサポートする国のプロジェクトの研究代表をやらせていただいたり、医療とはちょっとずれているのですが、要は当事者研究とか、日常生活にデータをどう使うかというところが専門でございます。なので、僕の観点からだと、お医者さんとはちょっと話がずれると思いますが、話をさせていただきます。

まず、データの取扱いは3パターンあると思います。1つは、マイナンバーなど統一的に管理されるデータ、国によって管理されるデータです。それは早急に進めないといけない。デジタル庁ができたから早く進むだろうと思っておりますけれども、実はこれに対してのコンセンサスが取れていないのがすごく問題だと思っています。例えば経済産業省で出てくるお話、厚生労働省で出てくるお話、ここは内閣官房か内閣府か忘れちゃったけれども、

ここで出てくるお話がばらばらです。なぜならば、どういうデータをどのくらいで扱って、どのくらいの容量で、ロードマップが幾つかというのが全員に共有されていないからです。恐らく、つくってはいるものの、みんなの共通認識にはなっていない。これは問題です。

3つあるデータといったときの2番目は、取り扱う民間、もしくは半公的な、もしくは公的な事業者がガイドラインをつくった、いわゆる規格化されたデータです。例えば、みんながアクセスできるAPIがあるとか、このデータ形式で保存して電子カルテをみんなでやり取りしましょうというものです。あれは業界団体がガイドラインをつくって進めていくお話でございますけれども、それは医師会との調整だったり、様々なものが関わってきますので、実際、進んではいると思いますが、僕は詳しくないので見通しは分かりません。

3つ目があるものとすれば、恐らくそれは個人のデータは個人が管理するということです。パーソナル・ヘルスケア・レコードと言われてはいますが、例えば、パーソナル・ヘルスケア・レコードをマイナンバーで管理するというのはもちろんマイナンバーの仕事なのですが、僕が言っている3つ目は、例えばCTスキャンのデータであるとか、歯のデータであるとか、網膜のデータであるとか、毎回スキャンしたデータをどうやってお客さんもしくは患者さんが持って帰ることができるのかということは真剣に議論すべきだと思っています。

なぜならば、恐らく1番で出てきたマイナンバーで管理するようなデータのデータ容量は小さいと僕は想定しています。どういう意味かということ、例えば1人当たり数テラバイトのストレージを国が用意するかということ、しないと思います。しかしながら、我々は非常にリッチな健康データを毎回取っています。例えばCTスキャンで体をスキャンするとか、MRIでスキャンするとか、ほとんどの部分は実は取り直さなくてもいいのではないかという程度に、人間ドックに行くとデータをかなり取っているわけです。

しかしながら、それを毎回取り直して、毎回保存して、毎回消してしまうということを繰り返しているように僕は見えます。それは非常に非効率的です。例えば10年分人間ドックをやっていたら、どういうことがこの人の体の中で起こってきたのかというのは、恐らくデータの中からある程度のことが分かるはずなのですが、重た過ぎて生データは破棄されてしまうのが現状です。もしくは、病院の中にストレージされていて、それは病院が撮った写真ですから著作権は病院の中にあるわけですが、それを自由にアクセスすることはなかなかできない。法解釈が違っていたら、誰か教えてください。

その中で、恐らく今個人のストレージは、例えばアップルとかアマゾンとかグーグルはみんな1テラ、2テラは平気で持っているわけです。なので、個人のデータを個人に移し替えてきて、それがどこで取られたデータであると保証した上で、自分で持って帰ってきて、そして見せたいドクターとかに渡して、かつその人が破棄したことを確認して、自分が持って帰ってくるという手法を考えないといけないと思います。

第3のデータに関しては、例えばブロックチェーンのウォレットであるとか、NFTであるとか、そういったデータの利活用が考えられると思います。こと、NFTやウォレットに関し

ては、現状、普及率が7～8%ぐらい。つまり、1997年のインターネット状態だと思います。

そう考えると、97年のインターネットから普及するまで13年ぐらいかかった。2010年頃にはみんなスマホを使い始めていたと思いますので、この考え方で言うと、あと12年ぐらいかけて、どうやってデータ資産を個人が持ち帰り、健康の中に使っていくのかという骨太の方針がこの会議で議論されるといいのではないかと僕の知見から思っています。

ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、笠木構成員、よろしくお願いいたします。

○笠木構成員 東京大学の笠木と申します。本日はよろしくお願いいたします。

事前に多数の論点を提示していただいておりますけれども、時間の制限もございますので、3点にまとめて意見を述べさせていただきます。

まず、全体に関連しまして少し抽象的なことになるのですが、労働と社会保障の関係という視点について申し上げたいと思っております。

本会議は、主として社会保障制度の改革について議論をする場と理解しておりますけれども、お配りいただいた資料からも、既にこれまでの議論からも明らかでありますように、多くの論点が働き方や労働の問題と直接に関連しております。そのため、労働政策の変化とか働き方の変容について十分に目配りをしながら、これと整合性のある形で議論をする必要があるかと思っております。

中でも、男性の長時間労働であるとか、家事参加を難しくするという労働の側の状況は残念ながらすぐには変わらないということがありますので、そのことを前提として今何をすべきかということを考えなければならない論点もありますし、逆に、長期的に見て、働き方であるとか経済の全体の在り方が大きく変わっていくということを視野に入れて論じなければならない論点もあって、どちらの立場から議論しているのかということを少し明確に意識して議論していくことが必要ではないかと思っております。

次に2点目、「当面の論点」の中の1点目にあります子供支援、子育て支援のところですが、ここでは子供・子育ての支援や働く親の支援、それから両立支援といった論点が渾然一体となっているかと思えます。これを人への投資ということで総合的に見ていくことが重要であるという御趣旨かとも思いますが、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、いずれも非常に重要である一方で、趣旨や目的の面で大きく違っている面もあると思いますので、基本方針は何かということを論じる際には、何を目指していくのかというところに少し注意が必要ではないかと思った次第です。

その上で少し各論的なことを申しますと、保育については、徐々に制度が充実して選択肢が増えていて一方で、利用者にとって非常に分かりにくいような状況にもなっておりまして、もう少しシンプルで、利用者にとって透明性の高い制度にできないだろうかという

ことを考えております。例えば、保育の必要性という要件であるとか、その認定の在り方についての再考といったことも論点となるのではないかと考えております。

3点目ですけれども、地域共生社会づくりの項目の中で挙げられています住まいという論点については、諸外国の例も検討しながら、困窮者、高齢者というふうに対象者をあまり限定せずに、ユニバーサルなものとして考えてはどうかと考えております。そもそも地域共生社会というのは、そういったユニバーサルな思想の考え方だと思いますので、言うまでもないことかもしれませんが、初めから対象者を限定して想定せずに議論すべきではないかと考えております。

これも、冒頭に申し上げました雇用のほうの動向と絡めてということにもつながるのですけれども、働き方改革とかデジタル経済の進展等の影響もあって、長期的には正規社員の年功賃金や住宅手当のような住宅にかかる費用を下支えしてきた企業負担が縮小していくことが確実だと思われますし、既に今日において、都市部を中心として非正規やフリーランスの働き手にとって住宅にかかる費用が生活の上で重要な負担になっているということと言うまでもないところであります。

現在、暫定的に拡張適用されている住宅確保給付金を出発点としてもよいのかもしれませんが、人口減少の中で、空き家の問題もありますので、そういった対策や、バリアフリー住宅の整備などと組み合わせて全く違う仕組みを考えることもできるのかもしれませんが、いずれにしても長期的に見て重要な検討課題と考えております。あわせて、生活保護の住宅扶助の受給者等の住宅についての質的な規制もぜひこの機会に検討して頂きたいと考えております。

○清家座長　ありがとうございます。

それでは、香取構成員、よろしくお願いします。

○香取構成員　香取でございます。

大変多岐にわたる論点が提起されましたので、発言の時間の制約もありますので別途資料を用意させていただきました。資料を読んでいただければ分かるので、詳しくは御説明しません。ポイントになるところだけ口頭で御説明したいと思います。

まず、2ページ、「当面の論点」、全世代型社会保障の構築と「人への投資」ということの大前提として、本会議のタイトルでもある全世代型社会保障の意味について確認をしておきたいと思います。

2013年、安倍政権の下でつくられた社会保障制度改革国民会議の報告書には、このように記述されております。この問題は世代間の対立ということではなくて、それぞれの世代にとって必要な保障をバランスよく確保していくという視点が大事ではないかと考えております。

次に、男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援ということですが、社会保障・税一体改革により消費税法が改正され、消費税は社会保障目的税になっております。このときの議論の経緯を思い出してみると、それまで予算総則で高齢者3経費とされていたも

のに少子化を加えて社会保障４経費ということにして、少子化についてきちんと財源の手当てをするというのがこの改革の趣旨であったと理解します。それは消費税法１条に規定があります。

現在の子ども・子育て支援法は、これの受け皿として超党派で制定された法律ということになるわけですが、その次のページ、現在の子ども・子育て支援法は従来から比べると幾つかの改善が見られるわけですが、何人かの構成員からも御指摘があったように、子ども・子育て支援、家族形成支援、あるいは両立支援といった視点でいきますと、包括的・継続的にこれを支援していくという意味では、例えば労働政策との一元性、あるいは財源の一貫性、いろいろな点で課題が残っていると考えます。

そのような意味では、個別の様々な施策を充実させていくことはもちろんですが、やはり社会全体できちんと安定的な財源を確保して、包括的にこういった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必要があるのではないかと思います。

次に、勤労者皆保険ですが、現在、厚生年金・健康保険の適用拡大が進んでいます。これは当然に進めていく必要があると思いますが、現在の被用者保険制度はフルタイムの常用労働者を暗黙の前提に制度の様々な設計がされていることから考えますと、今もそうですが、これから様々な雇用形態、就労形態の人が生まれてくることを考えますと、現在の制度を前提に２号被保険者の適用を拡大するというだけでは一定の限界があると考えます。

フリーランスとか、ギグワーカーとか、現在、包摂できていないような非典型労働者・就労者については、別途の適用形態を考える、いわば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なのではないかと思います。

次に、女性の就労の制約の問題ですが、これは今の勤労者皆保険とつながるのですが、勤労者皆保険の基本的な考え方に立てば、稼得金額や労働時間や就労形態のいかんを問わず、働いているということを踏まえて適用関係を考えるというふうに物考えるのだらうと思います。その視点から、税制問題を含め、制度の設計を白地から考え直すことが必要ではないかと思います。

次に、論点の②、医療・介護あるいは福祉サービスということですが、今回、COVID-19で様々な問題が露呈したわけですが、言ってみれば、これは20年後の日本の医療・介護の姿を我々は目の前で見たということなのではないかと思います。したがって、20年後に我々がどういう社会を迎えることになるのか、どういう社会を作っておかなければいけないのか、ということを考えて、そこからバックキャストで、今何を用意しなければいけないか、そういう思考回路が必要なのではないかと思います。

各論は、細くなるのではもう詳しくは御説明しませんが、今、落合構成員からあったようなデータヘルスの問題や情報連携の問題も含めて、様々な施策、特に我々は今ある有限の医療・介護の資源の中でこれを受け止めていくということが必要なので、提供体制をいかに改革していくかという視点からこの問題を考えることが必要なのではないかと思います。

あとは資料にお目通しをいただければと思います。以上です。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、菊池構成員、よろしくお願いいたします。

○菊池構成員　早稲田大学の菊池です。

私からは主に3点、その他付随的に3点述べたいと思います。

1つ目は、子ども・子育て支援についてです。既に多くの施策が講じられており、昨年も短期の育児休業の取得に伴う被用者保険の免除要件の見直しなど、様々な措置が講じられています。ただし、これらの制度改革の中身や改正全体を貫く理念などはあまり理解されていませんし、必ずしも明示されてもいないのではないかと思います。

そこで、第1に、こども家庭庁の設置を機に、目指すべき方向性を示す子ども・子育て基本法の制定を支持したいと思います。第2に、育児支援、保育、児童手当などを包括する子ども・子育て拠出金制度の導入を提案したいと思います。

骨太の方針2021でも、安定的な財源の確保に当たっては、企業を含め、社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で広く負担していく新たな枠組みについても検討すると記述されています。

保育・教育の無償化に消費税財源が充てられ、児童手当に事業主拠出金が充てられていますように、既に包括的な施策展開の手がかりはあると思います。広く薄く個人による拠出も財源に加えた新たな拠出金制度の導入を図ることは、全世代型社会保障にふさわしいメッセージ性を持つのではないかと考えます。

2つ目が住まいの支援です。日本の社会保障で整備が遅れてきたのが住まいの支援です。コロナ禍にあって住居確保給付金の特例が設けられ、多くの方々に活用されています。この特例の維持・拡充は生活困窮者自立支援法の枠内の課題ですが、公営住宅や生活保護の住宅扶助に加えて、より普遍的な家賃補助ないし住宅手当の仕組みに発展させていく方向性も、生活保護によらない生活自立を達成する上で、困窮者のほか単身高齢者、障がい者の方々などにとって重要な施策となり得ると思います。

他方、雨風しのげる住居があっても、社会とつながりを持ってない、あるいは生きる意欲が持てないということでは、孤独・孤立の状況に対する根本的な問題解決にはつながりません。

そこで、経済的な支援とは別に、見守りや相談支援といった施策を住居の確保とセットで講じる仕組みを考えていくことが極めて重要です。高齢者、障がい者施策においても、在宅サービス基盤の整備とさらなる機能強化が重要である一方、そうした基盤整備は単なる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があります。

なお、住居の確保という点では、今後、空き家対策との本格的な関連づけも重要になってきます。

3つ目が、地域共生社会づくりについてです。今述べた住まいでの見守りとも関連して、



金銭、現物、サービスといった実体的な社会保障の給付と並んで、今後の社会保障において重要な役割を果たすのは相談支援、いわゆるソーシャルワークです。単に衣食住が確保されていればよいのではなく、社会とつながりが持てない、生きる意欲が持てない状況にある人々に対し個別に相談支援を行い、社会への包摂を図っていくことがこれからの新しい社会保障の形だと思います。

人々が生活し、そうした支援が行われる場としての地域づくりも重要な課題です。政府が本腰を入れて進めている孤独・孤立対策もこうした観点から重要な位置づけを与えられると思います。

往々にして、地域に住まう人々に生じる生活の困り事は複合的であり、高齢、障がい、子ども、困窮、ひとり親といった属性ごとの支援体制ではなく、制度の側がつくった縦割りを排した、多機関連携による包括的な相談支援体制の下で行われる必要があります。

なお、支援の対象には、本人のみならず家族など周囲の支援者まで含まれます。認知症を抱える方の家族支援や、ヤングケアラー対策もその一環です。最近、ヤングケアラー対策が話題に上っていますが、ヤングケアラー支援は支援者支援のうちほんの一部でしかなく、さらに支援対象を広げていくことが不可欠です。

その他の観点で3点です。1つは、勤労者皆保険の実現に向けた直近の課題は、被用者保険のさらなる適用拡大の中でも、50人以下事業所への人数要件の引下げと未適用事業への拡大です。フリーランスやギグワーカーへの被用者保険、労働保険のこれ以上の適用拡大は、被用者性や労働者性をどう捉えるかという本質的なテーマに取り組むことが先決問題と考えられます。

第2、106万円の壁や130万円の壁については、被用者年金の適用拡大や最低賃金の底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と考えられます。

最後に、サービス人材の確保・育成に向けては、デジタル技術やテクノロジーの活用、支え手となる高齢者の就労促進などが重要な課題であることに加えて、人材育成の在り方とも関連して、引き続き専門職の処遇改善を図ることによりサービスの質を確保することが必要です。

他方、アフターコロナにおいては、根本的な課題として外国人労働力のさらなる活用を真剣に考える必要があるのではないかと考えられます。

以上です。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、熊谷構成員、よろしくお願いします。

○熊谷構成員　ありがとうございます。熊谷でございます。

私は、全世代型社会保障改革によって変えるべき点が大きく2つあると考えております。まず第1点目ですけれども、現役世代への給付・投資が少ないという現在の社会保障の構造であり、岸田総理が新しい資本主義の大きな柱として重視されている「人への投資」の観点から議論を進めることに賛同いたします。

今後、こども家庭庁が創設されますが、子供や子育て世代に対する支援策を強化することは、子供の成長を通じて社会全体が裨益することにもなり、これも大切な未来への投資であると考えます。

子育て支援については、少子化対策などの観点も重要ですが、まずは世帯所得の引上げという観点から、仕事と子育ての両立を図ることを基本とすべきです。その際、注意しなければならないのは、非正規雇用の方々にしっかりと目配りをすることです。育児休業については、男性の取得率が低いことに加えて、非正規雇用の方々が制度の対象になっていても利用率が低かったり、そもそも対象になっていなかったりするという問題がございます。

こうした非正規雇用の方々については、保育の利用においても、ディスアドバンテージを被っている可能性がございます。すなわち、両親の就労状況を重視する保育所の利用調整基準が設けられていることによって、フルタイム労働者の子供のほうが保育所を利用しやすく、パートタイム労働者の子供のほうが待機児童になりやすい状況が生じている可能性があります。

育児休業のみならず保育との接続まで見据えて、非正規雇用の方々が出産・育児に伴い仕事を断念するのか、もしくはそうした事態を防ぐために出産を断念するのかという選択を迫られないようにする必要がございます。非正規雇用の方々の所得の下支えを図り、仕事と子育ての両立を図ることが重要です。

男性育休については、育休の仕組み自体を変えていくことも検討すべきです。今の仕組みは、雇用保険制度の下で企業に従属し、正規雇用にアドバンテージが行きやすいわけですが、雇用保険制度としての位置づけを見直して、より個人としての取得の権利を確立し、非正規雇用の方々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です。

こうした制度改革こそ、厚生労働省の所管する雇用保険制度の下での現行の育児休業給付制度と、内閣府の子ども・子育て本部が所轄をする「子ども・子育て支援新制度」をブリッジしていく話であり、この会議で検討を進めていくのにふさわしい課題だと思います。

勤労者皆保険制度については、被用者保険の適用の拡大という観点で捉えれば、当然、企業規模要件の撤廃や、個人事業主の事業所の非適用業種の見直しが課題となりますが、その政策的意義をより大きく捉えていく必要があります。

被用者保険に加入すれば、将来、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金を受給できるようになる点が強調されがちですが、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ります。「106万円の壁」のほうは残りますが、超えると給付増を伴い、保険料負担も労使折半になるという壁なので、より問題は少ないと考えられます。被用者保険の適用拡大により企業による雇い方の選択もゆがめられなくなり、企業運営に必要な労働力が確保されやすくなるという経済政策的なメリットがより強調されてもよいと感じます。

雇い方の選択をゆがめないようにするためには、フリーランスやギグワーカーへの目配

りも必要です。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、こうしたフリーランス契約が企業によってあえて選択されるといったことが起こらないようにしなければなりません。

全世代型社会保障改革において取り組むべき第2の点は、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心とされる構造の見直しです。第1回の会議で申し上げたとおり、負担能力のある高齢者には支え手に回っていただき、現役世代の負担増を抑える。そして、その財源の一部を使用して子育て支援を行う。こうした全世代型社会保障改革を進めることこそが、岸田政権の「新しい資本主義」における公的な分配戦略の柱になるべきだと考えます。

「当面の論点②」に出てくる医療・介護分野については、こうした観点からの見直しが課題となります。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であり、これを達成しようとするれば、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、そのためには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かなければならないと考えます。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、権丈構成員、よろしくお願いいたします。

○権丈構成員 全世代型社会保障という言葉を使い始めた人たちは、日本の高齢者は他国と比べて恵まれ過ぎている、それに対して若い人たちはという意識を持っていた人たちが多くいました。したがって、社会保障・税一体改革の頃からこの言葉は使われ始めたのですけれども、この言葉は「世代」が「年齢」と読み替えられて、世代間対立をあおるという多少の危なさがありました。

そこで、2013年の社会保障制度改革国民会議の報告書には、香取さんの資料の初めのほうにありますように、「全世代型の社会保障への転換は、世代間の財源の取り合いをするのではなく、それぞれに必要な財源を確保することによって達成を図っていく必要があるものである」という言葉が書き込まれることになります。

こういう観点から、私は第1回でも触れたような、既存の社会保険制度が子育てを支えていく、子育て支援連帯基金、略称「子育て基金」ということをずっと提案してきております。

全世代型社会保障という言葉を使うときは、世代間対立に矮小化させてはいけないという、先ほどの香取さんの言葉にありますように、これはこれからも繰り返し言い続けていかなければならないことには、この言葉を使った人はメディアレベルになってくるとほとんど世代間対立の言葉になっていますので、言い続けていかなければいけないと思います。

そして、政策を考える際には、世代間といいますか、コーホートでビヘービアが全く変わるということは意識しておいたほうがいいと思います。例えば遺族年金などは現在受給している人たちに全く影響を与えることなく、将来のコーホートに最適な制度に向けて20年ぐらいかければ移行を完成することができます。

制度改革は、往々にして不利益変更になるという障壁にぶつかって進まなくなって、問題が指摘されるばかりで、私は「永遠に解決ができない課題リスト」と呼んでいるのですけれども、そこに入るものが多くあります。しかし、今回のこの構築会議では、コーホートにおける種々の変化を先読みして織り込んで、改革を明確に時間軸の中で位置づけて、これまで動かなかったものを今度こそ動かすようにしてもらえればと思っています。

今の政策の中心に「人への投資」があることはとてもよいことで、タイムリーだと思います。生産年齢人口は1990年代半ばから減り始めるのですけれども、前期高齢者と女性の就業率の上昇で労働力は量的にはカバーできました。しかし、これからはこれら労働力の給源からの供給の増加はあまり期待できません。前期高齢者は急激に減っていきますし、女性の就業率の上昇余地はこれまでほど多くありません。したがって、今後の課題は、非正規雇用という形で増えてきた高齢者と女性の雇用の質を高めていくことになります。

これから考えていく様々な制度も、労働力の質を高めるための「人への投資」ということを強く意識して、例えば女性でしたら両立支援をはじめ、こういう「人への投資」という質を高める目的と整合性を持つように設計していってもらえればと思っています。

勤労者皆保険の話になりますが、日本の社会保険の最大の問題は、この人たちには適用する必要がありませんという適用除外の規定があることだと長く言い続けてきました。例えば、厚生年金が適用されない範囲内で雇用しておけば労務費は安く済みますよと、厚生年金が非正規で雇用することを事業主に推奨しているわけですね。貧困や格差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・貧困を生んできたわけです。そうしたことは絶対にあってはならない。そうした矛盾を直視して、解決を図る勤労者皆保険であってほしいと思っています。

香取さんの資料にあるように、新たに第4号被保険者を創設することにより、基礎年金と厚生年金という日本の2階建ての年金の長所を生かしながら、適用除外規定の弊害を緩和するという方法を考えることもできます。いずれそういう話ができればと思っています。

今回の当面の論点として、住まいという話がありました。日本は欧州諸国と違い、社会保障としての住宅政策を行わなかったという歴史があります。しかし、高齢化や格差・貧困が社会の課題の中心になってきて、医療と介護、住宅政策が一体的になってきているようなこの時代の中で、我々、医療政策研究者が集まっても住まいの話になります。年金研究者が集まっても、住宅さえあれば何とかなるのにと話になりますし、高齢者全員の基礎年金の給付増に回す財源があるのだったら、ターゲットを絞って住宅政策を展開したほうがいいのかということ話をしたり、私のゼミの学生は年金学会で住宅政策の発表をしたりもしています。

ですから、数十年後の将来に、2022年の構築会議が、住宅政策を社会保障から外させた過去の田中角栄さんの桎梏から解放させて、日本の住宅政策が社会保障の中に組み込まれたきっかけになった会議だったと語られるように、住宅とか住まいの問題に高い優先順位を置いて検討してもらえればと思っています。

最後に、香取さんがスライド4枚を使って論じられていた医療と介護です。介護離職とかヤングケアラーの問題は、地域包括ケアの整備と強く関わりますし、今回の新型コロナウイルスのパンデミックは、日頃健康な人たち、勤労世代の人たちもかかりつけ医を持つことの重要性とか、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とか、そしてプライマリーケアへの期待を高めることになりました。地域で治し、支える、地域完結型医療とか介護、ケアという社会的共通資本を整備していく医療・介護の改革は、全世代型社会保障の構築において重要な役割を担っていると思っています。

以上になります。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、国土構成員、よろしくお願いいたします。

○国土構成員 国立国際医療研究センターの国土でございます。

医療者の立場からということで論点を拝見しまして、最後の医療・介護・福祉サービスについて述べたいと思います。

基礎資料集の47ページに、医療分野におけるデジタル活用について非常によくまとめられておりますので、これを拝読いたしました。

今回のコロナ禍において、医療のデジタル化の遅れが、特に日本の遅れが課題であることが鮮明になりました。電子カルテの改革というのが今問題になっておりますが、特にデータ、あるいは交換方式の標準化、そしてベンダーを超えた活用ができるように、国として進める必要があると思います。

この改革は電子カルテだけではなくて、落合構成員もおっしゃいましたPHR、パーソナル・ヘルスケア・レコードに結局つながっていくのだと思いますけれども、このデータは患者あるいは未病の国民全てのためであると同時に、医療者の働き方改革や医療の提供体制拡充に役立つ。ひいては、研究開発、創薬、そこまでを見据えた大きなシステムをつくるべきだと思います。例えば母子手帳は日本発のすばらしいPHRだと思いますが、日本を学んだインドネシアなどの外国は既にもう電子化しているのに本家である日本はまだしていない、そういう現状がございます。

最近医師会の先生方ともいろいろディスカッションいたしますが、基本的にはPHR、あるいはそれによるかかりつけ医機能の強化ということには賛成であります。問題視されているのは、例えばポリファーマシーの問題とか、先ほどありましたCTとかの高額の検査が何回も繰り返されている。こういうものを整理することによって、医療費全体の抑制に繋がるだろう、患者さんの利便性にもつながるだろう、機能の異なる医療施設の間の患者さんの情報のやり取りもスムーズになるだろうと考えられています。

それから、研究開発については、この会議の主要なテーマではないかもしれませんが、私としては非常に重要だと思っております。例えば疾患レジストリ、患者さんのデータというのは、CIN事業で調べさせていただくと全国に700以上ございます。そのデータが全くつながっていない状況です。このままでは創薬につなげられない。例えば、患者の同意取

得の問題もあります。オプトアウトでは利用に制限がありますので、どういう形がいいのか、私も今すぐは答えがありませんが、オプトインに近い形で患者同意を取得しないと研究あるいは創薬にはつながらないと思っております。

いろいろな関係の方、例えば日本病院協会、あるいは製薬協、医機連、薬剤師会とか、いろいろな方とディスカッションしますと、皆さん、電子カルテ改革に総論賛成なのですが、前に進めるためにはやはり司令塔が必要であるという意見が複数ありました。これはやはり政府のレベルになると思いますけれども、司令塔をつくって、必要があれば法律の改正も必要かもしれませんが、国として取り組んでいただきたいと思います。

それから、人口減少が進む中で女性が働きやすくなる環境整備はもちろん全産業で重要だと思います。これは私ども医療の分野でも大変大きな問題になっていると思います。特に医師の育成を考えてみますと、初期研修医2年、その後、専門医制度もかなり整備されましたので、専門医を一つ取ることが標準になってきております。つまり卒後7、8年の修練期間があります。そういう中で、特に女性医師が子育てなどと両立させながら、どういうふうにキャリアをつくっていくのかが非常に大きな問題となっています。

例えば、初期研修医は常勤ではありませんので、先ほどの保育所申し込みなどでも非常に不利になっておりますし、男性育休も十分取得されておられません。私は外科医でございますが、特に女性外科医の数は世界的に見ると日本は非常に少ないという問題があります。これは当然ながら働きやすい環境になっていないということが大きな原因になっているわけですが、全産業ではありますが、医療の分野でもぜひこのことは重要であるということ強調させていただいて私の発言を終わります。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、高久構成員、よろしくお願いいたします。

○高久構成員 当面の論点について意見を述べさせていただきます。

まず、最初ですが、男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援というのは、より望ましい「人への投資」の観点から最重要な論点と認識しております。特に、介護保険は在宅や施設の多様なサービスを保障する制度に20年かけて発展しているのを振り返りますと、子育て家庭の在り方が時代とともに多様になっているにもかかわらず、利用できる公的な保育サービスには多様性がやや欠けているという点も指摘されている。

認可保育所というものの以外にも、コロナ禍では在宅でオンラインワーク中にシッターのサービスを利用したいという家庭もありましたし、専業主婦家庭であってもワンオペ育児と言われるように育児負担に悩む例は少なくない。こうした認識を踏まえ、保育の権利性を高める形での制度改正がまず期待されているところだろう。

加えて、男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援ということにつきまして、男性の育児休業取得率の向上が急務だと思います。この点につきまして、コロナ禍で普及しましたテレワークというのは、ある意味子育てと仕事の両立に大変寄与するものと認識しております。

例えば、育児休業中であっても、労使の合意の下で一定時間オンラインで定例会議に参加できるということであれば、男性の側としても仕事から置いていかれるという懸念をそれほど抱くことなく育休に踏み切れる側面はあるでしょう。また、育児休業中の職場からの孤立を防止したり、育児環境について職場で相談しやすくなる効果も期待できる。実際に、お配りいただいた資料にありましたが、令和4年10月から始まる産後パパ育休制度では、労使協定を締結している場合に限り、労使が合意した範囲で休業中に就業することが既に可能になっている。

まずは、こうした制度を通じて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厳密に効果検証を行う必要があると考えております。

次に、女性の短時間労働につきましても、現状では育児休業法上、3歳に達するまでの子を養育する労働者については、労働者の申出に基づき短時間勤務を講じることが事業主に義務づけられておりますが、いただいた基礎資料の22ページになりますが、短時間勤務に対するニーズ自体は小学校低学年まで一貫して高い状況にあるというのが現状になります。

子どもが3歳を超えていつまで育休制度の枠内で短時間就労を許可すべきなのかは、大きく意見が分かれるものと認識しておりますが、少なくとも3歳から小学校低学年の間に週数回のテレワーク等を認めてもらう権利を付与するなどの方法で、実態とニーズのギャップを埋めることは現状可能かなと考えております。同じ労働時間だったとしても、労働者にとっては通勤時間が削減される面がありますので、事実上の時短勤務となります。

最後に、医療・介護サービスの論点についてですが、これは効率的かつ質の高い医療提供体制を構築するために、地域医療構想の一層の加速と、そのための都道府県の権限強化が必要です。

私自身、東京都の地域医療構想アドバイザーも務めておりますが、現状を見てみると、パワーバランスを考えますと、医師のパワーがやや強いような形になっているかなと。医療界に拮抗するような都道府県の人材を育てるという意味で、都道府県の人材育成も必要になっているかと思います。

最後に、そのほか「人への投資」という観点ですと、あまり取り上げられることのない論点ですが、日本の産前産後の鬱病の罹患率は15%程度となっております。これは決して低い数字ではない。生まれる前から「人」とであるという認識をもって「人への投資」を促進してほしいと思います。妊娠中というのは人的資本の形成の観点から非常に重要な時期ですので、自治体が行う妊婦健診におけるメンタルヘルスケアの推進や、医療助成の拡大などの方法も併せて議論する必要があるのかなと思います。

以上となります。

○清家座長　ありがとうございます。

続きまして、武田構成員、オンラインからよろしくお願いいたします。

○武田構成員　ありがとうございます。

意見を3点申し上げます。

1点目は、「人への投資」に関してです。人への投資は、全世代型社会保障の構築に加え、岸田政権が掲げられていらっしゃる成長と分配の好循環においても重要と考えます。その上で、真に必要な支援は何か議論が必要だと思います。

近年は、幼児教育の無償化など、子育て世帯全体への支援は進められてまいりましたので、まず、その効果をよく見極めることが大切ではないかと思います。

また、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入れており、企業が人材戦略として進めるべきことではないかと思います。

一方で、少子化の背景を考えますと、結婚したくても結婚できない、産みたくても産むことができない方々が多くいらっしゃるこれが原因として指摘されております。非正規、正規の壁もその一つであり、その問題に対処するには、デジタル技術などのスキル取得やリカレント、労働移動への支援が求められます。また、介護離職を防ぐ制度も急がれます。介護の問題は少子化とも関係すると思います。

高齢者の困窮者、子どもの貧困の改善についても、真に困っている方に支援を届けるには、デジタルを活用し、ピンポイントで支援を可能にすることが課題です。

また、もはや女性の就労の制約になっております制度については、役割を終えていると思いますので、税制も含めて制度自体を見直す時が来たと考えてます。

2点目は、医療・介護提供体制の改革についてです。今回のコロナ危機からの教訓を踏まえ、医療提供体制の改革を急ぐ必要があると考えます。一昨年からの新型コロナウイルス感染症拡大の過程では、医療資源が必ずしも効率的に使われてこなかったこと、あるいは実態が把握できなかった問題も浮き彫りになりました。医療の機能分化と連携が進んでこなかったことが背景にあると考えております。

コロナ危機時の体制を一度検証し、危機から得られた教訓を生かし、医療の機能分化と連携、データの連携を進めていくことが国民の命を守るため、また、質の高い医療提供と現場の働き方改革の両立の観点から求められると存じます。資料では、論点の最後にございますけれども、優先課題として位置づけていただきたいと思います。

3点目は、持続的な社会保障制度の構築に向けたグランドデザインの策定と、実効性を担保する仕組みについてです。

令和4年1月17日の岸田総理の施政方針演説にもございますとおり、この全世代型社会保障構築会議には、持続的な社会保障制度の構築に向け議論を進めることが求められております。資料には「当面の論点」と書かれておりますが、私は総理がおっしゃっている持続的な社会保障制度の構築に向けては、先ほど申し上げた医療・介護提供体制の改革も含めて、改革のグランドデザインが必要と考えます。高齢化の現実を踏まえ、2040年のあるべき社会保障制度改革のグランドデザインを描き、バックキャストで改革の工程表を策定し、それを国民と共有して、経済情勢などに左右されずに着実に実行していく枠組みが岸



田政権の未来に責任を持つ政策運営として求められると考えます。

以上でございます。ありがとうございました。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、田辺構成員、よろしくお願いいたします。

○田辺構成員　何点か申し上げたいと思います。

まず、第1点は、各論を支える総論というのが必要ではないかという話です。ここに挙がっている論点はどれも非常に大切ではありますが、これを分解して個々の制度のほうに落とし込んでいきますと、大体社会保障審議会とか労働政策審議会のどこかの部会で議論しているわけでありまして。そうすると、何で僕らが議論しているところにスポットライトが当たらないの、ないしはその逆に、何で我々のところだけ狙い撃ちされるんだという反応がもしかしたらあるかもしれない。それに答えるためには、なぜこれが論点になるのかという総論をもうちょっと厚くしていけないのではないかということです。

かつ、ここで議論して制度の細部まで詰め切れるかという点、それは無理だと考えております。そうすると、こういう方向で議論してくれという方向性を強くこの会議体で打ち出していくことが必要になる。それは各論における打ち出しだけではなく、総論としてこういう方向で考えているのだから、その方向で制度の細部を詰めていただきたいというものを示さないと、全体として動かないのではないかと考えております。そういう意味で、各論を支える総論というのをもう少し厚くしたほうがいいのではないかとというのが第1点目であります。

2点目は、先ほど笠木構成員の御意見の中にもありましたけれども、その総論の中で、労働市場内で扱うものと、それ以外の社会保障制度で扱うものと分業と連携ないしは補完というものを打ち出していく必要があるのではないかと。例えば、子育てとか、勤労者、それから就労という問題は恐らく労働市場を抜きに考えられるものではないので、その中で議論されるのだと思いますけれども、他方、医療とか高齢者等に関しては、労働市場というよりはむしろその外にある社会保障制度の中で議論しないといけない。この関係をどういうふうに結びつけるのかというところは、ある一定の考え方を総論の中で打ち出す必要があるのではないかとということです。

3番目は、地域の重要性ということでございます。地域共生社会という形で打ち出されておりますけれども、恐らく地域包括ケアという形では、高齢者を対象とした地域の支え合いやそのネットワークが、批判はあるかもしれませんが、比較的機能しております。これをほかの世代の方々、例えば子育て世代であるとか、障がい者であるとか、医療ケア児等々、いろいろございますけれども、その支え手としてどうも家族が機能してこないとなると、それらの方々が直に大きな社会と向き合うというのは厳し過ぎます。そこで、地域という一段階を置いて、そこで支えながら何ができるかというのを考えていく必要があるのではないかとというのが3番目でございます。

4番目は、皆様方からも議論がありましたけれども、やはり住まいの問題は重要だなど思っております。住宅保障に関しましては、日本の制度は手薄い。他方、空き家は結構あるということになりますので、それをどういうふうに考えていくのか。特に、住居があるということはほかの社会福祉制度を利用する前提になっている場合が非常に多いので、住居が全く保障されないとほかのサービス等に関しても利用ができないということになりかねないので、その点、何らかの新しい形で考えていただきたいというのが4番目です。

最後に5番目は、医療と介護の体制でございます。これはほかの構成員からも御指摘がありましたけれども、コロナ禍で結構重要な問題として浮上してきたものであります。基本的なコンセプトは、分業と連携という言葉に尽きるのだろうと思っているところでございます。ただ、この分業と連携に関しましては、診療報酬で結構手当てしてきたのですが、それでも十分には進まない。恐らく、それを考えると、第8次の医療計画等の中でさらに大きく踏み込んでいく必要がある。

その際に、医療計画の中で、単に病床をどうするかというだけではなく、病床を支える人的資源、看護師や、その他のコメディカルの方々ですけれども、どう確保できるのかということを含めて全体像を示さないと、今回のコロナで明らかになった問題には答えられないのではないかとということでございます。

以上、5点ほど申し上げました。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、土居構成員、よろしくお願いいたします。

○土居構成員　慶應義塾大学の土居でございます。

まず、総論と各論についてそれぞれ申し上げたいと思います。

この会議体で、ぜひとも我が国の2020年代における社会保障のグランドデザインを打ち出す、そういう会議にしていきたい。総論を厚くという点では、田辺構成員と全く同じでございます。各論だけでなく、今後の我が国の社会保障がどちらの方向を向いていくのかということをしっかり国民に打ち出す会議にしていきたい。そういう意味では、他の政府の会議体とのデマケーションは明確にさせていただく。しかも、その会議体でまとめられたものを上げてきて、ここで単にホチキス留めをするということでは駄目だと思います。

冒頭に、事務局の体制について御紹介がありました。私、顔ぶれを拝見していて高い期待を持っております。この会議体は非常に本腰を入れているのだなと思っております。各省から優秀な方が集まっておられるということですので、単にホチキス留めみたいな会議体ではなくて、むしろほかの会議体を導くような、道しるべになるような、そういう形で社会保障のグランドデザインをこの会議体で示していきたい。

そのためにはやはり国民に対してしっかりメッセージを出していく必要があつて、どうしても社会保障改革という話になりますと、充実のためには財源が必要で、また増税なのかという話を惹起させたり、ないしは、増税は前提としませんと言うと、では、給付カッ

トするということなのかということをは起させたりして、誤解を招きかねないけれども、しっかりそこは説明をして、誤解を解いていくということをこの会議体もしっかり打ち出していく必要があるのではないかと思います。

もう一つ、総論としては、今日の「当面の論点」にもあります「人への投資」ということでありますけれども、これはどこの分野でも同じだと思いますが、給付の充実、負担の軽減、これは「人への投資」に役立つというところはあると思いますけれども、それだけでなく、時間的余裕の拡大、時間制約の緩和につながる社会保障制度改革というのも「人への投資」ということになろうかと思いますので、人間には1日24時間しか与えられていないという中で、より充実した時間が過ごせるような、それは働くことであり、子育てでありということ、それ以外の社会保障についても同様かと思います。

あと、各論を4点ほど簡単に述べたいと思います。まず、子供・子育て支援ですけれども、ここでの各構成員からの御発言については私も大いに賛同いたします。ただ、残念ながら、国民的な合意が十分に得られていないのではないかと思います。もういっしょに。

少子化ということは、子供を持たない大人、孫のいない高齢者が増えているということと表裏の関係にあるということですので、そういう方々にも切実な問題であるということ、をきちんと御理解いただけるような議論の進め方というの、よりここでの議論が成果に結びつく近道になるのではないかと思います。

2021年度補正予算で手当てされた子育て世帯への臨時特別給付金をめぐっても、所得制限をどうするのだという話もありましたし、事業主拠出に対しては中小企業が躊躇しているような側面もありますし、子育て支援に対して多様なサービスがどんどん拡大しているというのはいいのだけれども、簡素な仕組みというところとトレードオフになっていたりしますので、そういうところを一つ一つ克服しながら、当事者にとって充実した内容の制度であると実感してもらえるようなものに変えていく必要があると思います。

それから、勤労者皆保険の年金については、確かにフリーランスやギグワーカーへの社会保険の適用は私も必要だと思います。そのときに、逃げてはいけないと思うのは、税財源をどういうふうにかこの社会保障に投じていくのかということもしっかり、別に増税するということを言っているわけではなくて、税財源の手当ての仕方を工夫することも必要なのではないかと思います。

それから、医療については、昨年12月に厚労大臣、財務大臣、両大臣の合意で制度改革事項が7項目取りまとめられた。これは非常に重要な方向性ですので、その方向性をより具体化するような、それを促進するような形の議論をここでもする必要があるのではないかと思います。

事務局の参考資料にもありましたけれども、電子カルテの標準化、ベンダーを超えた互換性の向上というのは急務だと思います。それから、そうした医療改革の内容を第8次医療計画や第4期医療費適正化計画に反映できるような議論が必要だと私は思います。

最後に、デジタルということですが、デジタルは私も非常に大事だと思っています。

す。医療・介護だけでなく、社会保障にまつわるところで、所得捕捉だとか、どういう方が本当に困っておられて手を差し伸べる方なのかというところをきちんと見極めるためにもデータは欠かせないと思います。

そのためにデジタル庁という、これからの道を開いてくれると期待できる組織ができたのですが、逆にデジタル庁があるからほかの役所があまり関与しないというような、変な縦割りは起きないように、むしろ、デジタル庁がほかでもいろいろやらなければいけないことがあるけれども、社会保障分野でもこういうことはもう早急にやってほしいというリクエストがあるならば、むしろ事務局からも積極的にデジタル庁に働きかけるということでもしていただきたいと思います。

私からは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、沼尾構成員、よろしくお願いいたします。

○沼尾構成員 沼尾でございます。

私は、地域共生社会という観点から気づいたことを幾つか申し上げたいと思います。

今回の「当面の論点」では、「人への投資」ということが打ち出されています。もちろん「人への投資」はとても大切なことだと思うのですが、そのように投資された人材が自己実現というものを果たして、社会の中で役割を果たしていくという点では、つながりということがとても大切だと思っています。

今の社会保障制度を見ておきますと、社会保障・税一体改革以降、子育てなどを含めて非常に手厚い支援が行われているのですが、地域の現場で見ておきますと、支援する人とされる方との関係とか、地域の様々な担い手の方がつながりをつくって、一人一人が自己決定、自己実現につながっていくような、そういう成果につながっているかという点、必ずしもそういったところに結びついていないのではないかと感じる点がございます。

そういった点で、社会保障制度を考える上で、人と人、あるいは組織と組織といったようなつながりをつくるための地域の社会基盤をソフトのインフラとしてどのように構築していくかという観点がもう一つ大切なのではないかなと思うわけでございます。

今回の「当面の論点」で、地域共生社会づくりというところを見ますと、孤独・孤立に苦しむ方についての対策というかなり狭い意味での、地域の中からつながりが分断された人に対する支援というところにフォーカスが当たっているわけですが、それに対して専門職の人を入れて何でも支援しますよと言ったとしても、負い目を感じているとなかなかそこにつながれない、そういったところもあるのではないのでしょうか。

むしろ、一人一人が自分の暮らしがあって、仕事があって、その中で役割を得ながら、そこで経済が回っていきけるような、そういった社会経済循環の構築の中にいかに社会保障制度というものがうまくビルトインして、そこで一人一人に対する投資の成果が上がっていくのか、そういった地域の社会経済循環の構築と一体的に社会保障制度というものを捉

え直すという観点を入れていただきたいと思います。そういう観点から見ると、地方創生などの取組とも連携しながら、あるべき社会保障制度をどういうふうに考えるかという視点を入れてほしいということです。

もう少し具体的な視点として申し上げますと、ここでも例えばヤングケアラーの問題とか、あるいはここに挙がっていないひきこもりの問題とか、実は地域の現場でつながれないということで苦しんでおられる様々な立場の方がいるわけですが、現在、行政の側がなかなかそういった実態を把握できない。ある地域で課題が噴出すると、それが実は自分のところでも、ということで全国的に広がって行って、ようやく国のほうで統計を取って、ヤングケアラーについて、対応しなければいけないと課題として認識される。そういうところもあるわけですね。

そうすると、支援が必要な人、対象者はどんな人で、必要な支援とは何なのか、実はそういうところの情報をどのように取っていくのか、あるいはそれを使って政策を考えていくのかという視座が大事で、デジタル化というのは情報を取るという意味で非常に重要なのですけれども、その情報の取り方、活用の仕方、情報伝達という意味でのつながりというものをどうつくるかというところでの制度設計を考えることが大切と思っています。

あと、細かい点が2つあるのですけれども、その1つは職業訓練の話です。自己決定を支えるという意味で言うと、今、規定のレールから外れてしまうと、なかなか安定して暮らしていくための生活に戻ることが難しいという状況に対して手厚く、例えば子育てを続けながら仕事を続けるという選択肢もあっていいと思うのですけれども、子育ての後に復帰するときの職業訓練や就労機会の安心感があれば、一旦退職するという道もあるだろうと。つまり、様々なキャリアパスを支えるための、雇用の流動化、この言い方がいいかどうか分かりませんが、自己実現のための職業訓練とか学び直しの環境というものに戻れる、そういう仕組みを考える必要があると思っています。

最後に住宅の話で、既にほかの構成員からも御意見が出ているところですが、建物をつくれればいいというだけではなくて、そこでの環境や景観、あとはその住宅の中で暮らす人たちの支え合いということまで含めた一体的な住まいというものをどのように保障していくのかという観点から、住まい方を支える社会保障制度を考えていくことが大事なかなと。そういう議論ができればと思っています。

以上でございます。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、増田座長代理、よろしくお願いいたします。

○増田構成員　ありがとうございます。

2014年に私、そちらにいらっしゃる総括事務局長の山崎さんと一緒に、『地方消滅』という本を出しました。2040年以降、896の自治体が消滅の可能性があるということ、全国の半分の896という数字を発表したのですが、実はこれは公表していないのですが、その後、2015年の国調をベースに同じようなことをやりますと、これが929まで増えておりま

して、さらに昨年国調がございました、2020年国調のデータが来年また詳細なものが出るかと思いますが、やり返すと950以上に増えているのではないかと。

申し上げたいのは、人口減少速度は社人研が当時きちんと計算した以上に加速している。コロナもあって、さらにそれが加速していると思います。要は、強い危機感を今まで以上に持ってやらなければいけないということが大前提になっているだろうと思います。

そういう意味では、子育て関係、子育てと仕事の両立を一層強力に支援していくというのは各構成員がおっしゃったとおりですが、ちょうど昨年6月に、この会議の前身に当たる、これも清家先生が会長をやっておられた社会保障制度改革推進会議の会合で、私は育児休業についてこんなことを申し上げました。まだ、権利として確立しているとは言い難い部分があって、企業サイドで企業文化を変えていくことも大変重要だと思うが、自営業やフリーランスの扱いをどうするかを含めて現在の雇用保険制度の中での位置づけを見直すべきと。昨年の会議ではこんなことを意見として申し上げたところでございます。

要は、雇用保険制度の中に育児休業があったままでいいのかという問題意識が背景にありまして、やはり育児休業をしっかりとした権利としてさらに充実すべく、他の子育て支援制度との関係を含めて、その在り方を今後、当会議でぜひきちんと検討していく必要があると思っております。

それから、ほかの構成員も皆様がおっしゃっておられました、育児休業制度の仕組みを見直す。時短勤務についても、経済的支援がなかったりといった制度的な限界等もございますので、これも含めてこの関係は様々な見直しをしていく必要があると思います。

2点目で、医療・介護の関係です。医療・介護ニーズは、今後首都圏や大都市になってくると思います。地方圏ではもう過ぎておりますので。私も、医療・介護サービス提供体制の整備は必ず大都市中心にしっかりとやっていかなければいけないと思うのですが、冒頭申し上げました人口動態を考えると、マンパワーの確保とか医師の働き方改革も大変重要なのですが、ICTの活用とか、資格を融合させるといったことで人材依存度を低下させる。人的依存度を低下と言ってもいいのかもしれませんが、要は人に頼らない。

誤解がないように申し上げますと、介護にしても三大介助と言われるところは必ず人間が手厚くやらなければいけないのは大前提でありますので、バックヤードはもっともっとICTを使うといった意味ですが、いずれにしても人に頼らないということをもっと進めていく必要があるのだろうと思います。少ない人員で回る医療・介護の現場をつくることで、現場で働く人々の処遇改善につなげていく。こういうことが実施できればと思います。

岸田政権のほうで今お進めになっている「新しい資本主義」、昨日も会議があったようにございますけれども、どうしても国民の皆様方というか、世の中では配当のある民間の企業を中心にこうしたものを考えてしまいがちなのですが、こと医療・介護のサービス分野は非営利セクターが多くて、そこが担い手で様々な雇用を抱えているということがございますので、まさにそういう非営利セクターにおける人への投資として、現場で働く方々の処遇改善を進めていく必要がある。

そうしますと、今、医療・介護分野では労働分配率が低いのですが、何で労働分配率が低くなっているのかとか、その低い労働分配率の中でもなぜ介護士や保育士、従業員のほうに回っていないのかといったことを、今の実態、現状を十分掘り下げて把握しておかないと効果的な対策が取れないのではないかと。

ですから、医療法人、社会福祉法人などの分配面でのデータの見える化、これは私も所属しています公的価格評価の検討委員会でも見える化を進めることになっていますが、これをしっかりと行う。医療経済実態調査や介護経営実態調査などの資料のデータを使うだけでなく、個々の非営利セクター、法人の事業報告書の活用なども含めて実態をきちんと把握して、その上で効果的な対策をしていかないと、個々の大変厳しい状況における介護士さんとか保育士さんたちの処遇改善につながっていない部分があるのではないかと。この点をさらに議論を深めていく必要があると思います。

最後に3点目、多くの構成員がおっしゃっておられた住まいの問題でございまして、これも様々な支援制度がございまして。生活保護の住宅扶助もございまして、生活困窮者自立支援制度の住居確保給付金もあるし、公営住宅も現実につくられたり、それから住宅セーフティネット制度、様々なところで省庁をまたがる支援があります。

まずは、現行の支援制度の中で課題が何なのか、重複はないのか、支援の在り方、やはり入られる困窮者の支援に立って、制度がどう使いやすいか、そこの検討が非常に重要だと思うのですが、その上でさらにこの問題は、権丈構成員や田辺構成員なども先ほどお話しになっていましたが、まちづくりとのつながりが非常に重要でございまして。まちづくりの視点でこれを考えていくということになると、これは決して強制的ということではない、そこは十分誤解がないようにしながら、誘導策として一定程度集住を促していくような形で対応していくことも一つあり得るのではないかと思います。

災害危険区域、川のそばなどについて、そこからもっと安全な地域に誘導していくという制度もあるのですが、高齢の方々を中心にして、まちづくりの中でどうやるとより安心した住まい方ができるか、要支援者の観点から見る必要があると思います。

そのときに、幸いにしようと言いきり過ぎになるかもしれませんが、今は人口減少の関係で空き家や空き地が様々なところに出てきております。既存ストックも非常に多くございますので、それらの有効活用も検討していくことが効果的だと思いますので、これは自治体とか、今、空き家などをきちんと把握して、ミスマッチのないように様々な用途に提供するNPO法人なども大分出てきてまいりましたので、地域の実情に応じた仕組みをそれぞれ自治体ごとに検討して、こういった住まいと絡めていい制度をつくっていくことが必要ではないかと。

以上3点でございまして。

○清家座長 どうもありがとうございました。

それでは、水島構成員、オンラインからよろしくお願いいたします。

○水島構成員 大阪大学の水島でございまして。本日は遅れての参加で大変失礼いたしました。

た。

労働法学の観点から、男女が希望どおり働ける社会づくりと勤労者皆保険の実現の2点に関して意見を申し上げます。

男女が希望どおり働ける社会づくりについて、子育て支援は一つの重要なテーマですが、両者を切り離して考えることも必要と考えます。というのは、前者は性中立的な課題ですが、子育て支援を入れた場合に、男性と女性で方向性が異なるとも考えられるためです。

育児休業や雇用保険法の育児休業給付は、育児のために離職することがないように、専ら女性労働者の雇用継続の目的で制度化され、拡充されたと理解します。育児休業制度は、子育てをする女性が希望どおり働き続けることに貢献したと考えます。他方、多くの男性労働者にとっての育児休業は、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いるように思います。

もともとの育児休業制度は、専ら女性労働者の雇用継続が目的でしたから、労働法上の課題であるとともに、休業期間中の給付を雇用保険が行うことは整合的でした。しかし、今般の男性の育児休業取得促進は、男性の雇用継続というよりも、子育てを行う機会の確保、すなわち子育て支援の問題と考えます。

現在の男性の育児休業取得日数は極めて少なく、これを本来の育児休業と評価してよいのかは少々疑問もありますが、育児休業の趣旨が、男性が子育てに参加できる、参加してもらうということであるならば、休業期間中の給付には子育て支援の財源を充てるべきと考えます。理由づけは異なりますが、先ほど増田構成員がおっしゃったとおり、雇用保険により給付を行うことにつきましては見直す必要があると考えております。

このように、男女が希望どおり働ける社会づくりという性中立的な課題を、子育て支援とセットにして検討する場合には、このような2つの方向性、2つの目的があるという点に御留意いただきたいと思います。

男女が希望どおり働ける社会づくりに当たっては、子育て支援に限らず、介護の問題も重要です。この意味では、家族的責任を有する男女労働者が希望どおり働ける社会づくりと言い換えたほうがいいのかもよいかもしれません。

今回は、子育て支援と介護が別の項目で挙げられていますが、労働法的には育児休業と介護休業の問題は近接する課題です。介護離職は男女労働者ともに生じる問題です。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ます。「人への投資」というと若い世代が注目されがちですが、中高年労働者への対応も考えなくてはならないと考えます。

現行の介護休業は日数に限りがあって、長期的な介護に対応するものではありません。本日の資料によりますと、正社員については介護休業よりも「介護休暇」、あるいは「その他」の利用のほうが多いようです。介護休業に限らず、介護離職を防ぐための施策が重要であると考えます。

次に、勤労者皆保険についてです。私も、勤労者皆保険は実現すべき重要課題と考えま



す。課題実現のために、資料にお示しいただいたとおり、短時間労働者へのさらなる適用拡大と非適用業種の見直しが行われますが、これを着実に実行するとともにさらなる見直しが必要と考えます。

学生や月額賃金が低い短時間労働者が適用除外されるのは、就労がいわば小遣い稼ぎであり、自ら生活を営む者ではないとの考えによるものと思われます。確かに、この考えは一理ありますが、働き方の変化、多様化に伴い、わずかな就労であってもそれを生活の支えとしている場合もあります。例えば雇用と雇用以外の副業を組み合わせることで生活費を得ているということも十分考えられます。

また、学生アルバイトやいわゆる主婦パートは、学生・主婦という主たる属性があり、補助的に就労しているというのがこれまでの一般的な捉え方であると思われますが、そうではなく、学生あるいは主婦であると同時に勤労者であると捉えることが就労、労働を正しく評価することになると考えます。

また、「いわゆる主婦パート」は女性が自立しないことを前提とする表現のように思われまして、私自身は、「いわゆる」とつけておりますが、主婦パートという言葉に違和感があります。もちろんそのような働き方を否定するものではありませんが、そのような方向に誘導する、すなわち、女性が自立しないような就労に誘導する政策は取るべきでないと考えております。

現行の短時間労働者の適用除外は、いわゆる主婦パートの就労抑制につながるものであって、見直しが必要であると考えます。究極的には、雇用が1日でも発生すれば被保険者にする仕組みを目指すべきではないかと考えます。

また、労働者がいずれの事業所で就業するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なるのは、労働者に対する公平な社会保障の観点から適切でないと考えます。強制適用外とされる個人事業所には比較的低賃金で働く労働者も多いことが推察され、そうであるならばなおさら被用者保険による保障を及ぼすべきと考えます。また、法定16業種は昭和28年以来、令和2年まで改正されておらず、この点からもさらなる見直しが必要と考えます。

私からは以上でございます。

○清家座長　ありがとうございます。

それでは、横山構成員もオンラインからよろしくお願いいたします。

○横山構成員　よろしく申し上げます。Zoomからの参加ですみません。一橋大学経済学研究科の横山泉と申します。労働経済学を専攻しておりますので、労働経済学の観点から中長期的な視点を含めまして意見を申し上げさせていただきます。

まず、就労の制約となっている制度と賃上げとの関係性についてお話させていただきます。労働抑制効果のある制度がある中で賃上げを行った場合、それらが生み出す収入の壁、もともと130の壁等の直前で労働時間を調整していた労働者にとっては、賃金上昇はそれらの境界線を超えないようにさらに労働時間を抑制するインセンティブをその労働者が持ち得ることになってしまいます。それと、こうした労働時間の減少を恐れて賃金を上げないと

いう決定をする雇用主が現れることも予測されるため、複数の制度適用への見直しを同時に進めていく必要があると言えます。最低賃金の上昇に関しても、もちろんこれと同様の議論が言えるわけです。

次に、配偶者控除に関してですけれども、それは廃止に向かうべきだと思っております。もともとの配偶者控除の内助の功を評価するという視点は、現在の「女性の就労促進」と矛盾しておりますため、猶予期間を設けるなどして廃止から被る経済的貧困にも対処しながら廃止に向けて動いていくべきと。その際、全く同様の理由で、民間企業の配偶者手当も同様に廃止していくべきと思います。

その際、配偶者控除を廃止することで同時に起こると思われることとして、まず、結婚という形態を取らないカップルの増加により、少子化、未婚率が増加する可能性があります。もちろん、配偶者控除廃止は、女性の長時間労働を促進する側面がありますので、より保育の整備も重要になってまいります。育児サポート、特に病児育児サポートの充実が不可欠になるかと思います。同様に、男性の育児支援を活性化させる必要性があります。長期的には女性のさらなる高学歴化につながるので、少子化、離婚率、未婚率が増加する可能性はあるかと思いますが、前述のように、女性の就労促進を考えると、それを上回るポジティブな面が多いと思っております。

このように、色々と考慮するべきところはあるのですけれども、これらは配偶者控除廃止をなくさなくても現在考慮が必要な点ばかりですので、特に配偶者控除を廃止したから必要になるということではないです。

次に130万円の壁に関してですけれども、配偶者控除も含め、配偶者や子供のアルバイト収入などをあらかじめ知るのは不可能であるという意味で、本人自身が知り得る情報にのみ基づいて申告する形態が本来は自然だと思われま。したがって、配偶者控除と似た考え方ですけれども、「扶養」という概念を取り外して個人の所得にのみ基づいて控除などが計算されるべきであって、配偶者控除の廃止とともに、130万円の壁に関しても中長期的に廃止を目指していくべきだと思っております。そして、働く人は皆社会保険料を支払うということにすれば、106万円の壁も消失するかと思います。

もちろん、自分で社会保険料を支払うことが困難な労働者もいます。その一つの具体的な対策として、日本の生活保護などの貧困対策の代わりとして、アメリカのEITC型のベネフィットなどを導入しながら就労のインセンティブも促進して、低所得者の貧困対策をしながら彼らの中長時間労働の定着を図ることが重要かと思っております。

今度は企業面ですけれども、130万円の壁をなくすために、これまで扶養に入っていた人が個人ベースで社会保険料を払うことになったとしたら、社会保険料は企業と労働者の折半になるので、企業の方のコストももちろん増すわけです。なので、猶予措置を設けるなど、中小企業への国からの配慮やサポートを行うということも、中長期的には必要となってくるのかなと思います。

ただ、106、130、150万円の壁をなくしたとしても、所得税発生ポイントの103万円の壁

はもちろん残るため、長期的には多くの人にイギリス型のフラット20%の所得税を課すことで、短い労働時間の範囲に収まる人がいないようにして、中高所得者のみ累進課税適用のような形にして、地方税も込み込みで計算して、できる限りシンプルで、かなり短い労働時間にとどめるインセンティブが働かないようなにすることも一つの選択肢かと思っております。一方で、低所得者の人が20%の税率であると生活が苦しいと思いますので、低所得者の就業を促進する側面を持つ、EITC型の貧困対策と組み合わせて行うということが重要かと思えます。

あるいは、屈曲点をなくしたいという意味だけに注目するのであれば、ドイツの連続型の税金システムを取って、どこにも特別な閾値が生じないようにして、「壁」という存在をなくすということも理論的には可能かと思えます。

最後に、今回の「当面の論点」ではないかもしれませんが、賃上げのことについて申し上げます。

今回の賃上げ要請では、多くの大企業は、恐らくその要請に応じることが予測されて、中小企業はコストの面から要請に応じられないことが想定されます。そこから、企業規模間格差が広がる可能性が指摘できます。また、一番底辺層の時間当たり賃金を稼ぐ労働者は最低賃金に守られる一方で、最低賃金よりは高いけれども、全体として見ると決して高いとは言えない、下から25~50%ぐらいの間に収入が位置する中小企業に所属する労働者は、賃上げのベネフィットを受ける可能性は低く、賃金格差は拡大する可能性があります。つまり、最低賃金によって一番下の層が上に上がるわけで、全体を見てしまうと賃金格差が縮小するように見えるかもしれませんが、例えば下から25%と90%の格差を見ると賃金格差が拡大すると予測されます。したがって、賃金格差を見るときには、その見方に慎重になる必要があることに留意しなければなりません。

あと、日経新聞の経済教室に先日書かせて頂き、土居先生にもその後のコラムで取り上げていただいて、とても感謝している議論を最後に申し上げます。

少子高齢化によって労働力が減っていく中で、労働の質、生産性を高めていくことは重要だという観点を、特に労働経済学者は重要視すると思いますが、賃上げを行う際に、企業独自の判断で労働者のパフォーマンスを正当に評価してもらったと労働者が感じるときに、労働者の生産性が一番上がるということがこれまでもエビデンスとして得られています。

したがって、今回の要請による賃上げも、生産性が上がるに越したことはないのですが、労働者のパフォーマンスへの評価の丁寧な説明や、労働者間での評価の正当な差別化なども同時に行うことが重要かと思えます。つまり政府に言われたから「ただ要請に従ったよ」というだけではなくて、それを同時に行うことで労働者の生産性を上げる工夫を各社で行って、賃上げをより効果的なものにすべきではないかと思っております。つまり、きっかけは政府要請だったとしても、その一面を前面に出すのではなく、あくまで賃上げのきっかけは各企業の主体的な独自判断であることを積極的に示すこと、また労働者の正当な評

価へ一層の配慮をすることで、より生産性を上げることが可能だと思われます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

ここまで一通り、本当に皆様方から深く考え抜かれた御意見を頂戴いたしました。私も大変勉強になったところでございます。

言い足りなかったのもう少しここは追加したいとか、あるいはほかの方々の意見に触発されて少しこのことも述べておきたいということなどがございましたら、どうぞ御発言いただければと存じます。いかがでしょうか。

秋田構成員、よろしくお願いいたします。

○秋田構成員 ありがとうございます。

今、いろいろな御意見を伺いながら感じたところですが、何人もの構成員が言われましたが、やはりこの委員会ではできないこととしての全体のグランドビジョンというのでしょうか、グランドデザインを明確にしていくことが重要と考えます。各論の部分につきましては、いろいろな審議会がございますけれども、例えば子供の場合でも、こども家庭庁ができるということで、当方は社会保障審議会児童部会長をしておりますが、そこでもいろいろな懸念が出ておりました。新たな期待と同時に、それがまた地域包括的なケアということから見ると、子供の部分だけが分断されていくとか、それから今度はデジタル庁が子供データを今から集めていく。しかしながら、先ほど新たな縦割りが起こるのではないかというお話がありましたけれども、そうした様々な新たな形が生まれていくけれども、そこに分断の問題が起こっていく懸念が表明されておりました。

そういうことを考えますと、それぞれの各分野の前に、全体として全世代の「人への投資」というものがどういうものであるのかを示し、また、香取構成員のほうから出されている中に、「世代によって必要な保障をバランスよく確保する」という言葉で書かれているところですが、そのバランスとはどういうことを意味するのかということの議論であったり、それから、20年後の姿からのバックキャストで、20年後の人口減少社会の中でどのような図を社会として描き、そこでの労働の問題や社会保障の問題を考えていくのかというような図柄が先にあり、そこからそれぞれの対応の在り方という議論が進められていくという形がこの委員会としては必要なのではないだろうかとお話を伺わせていただいて感じておりました。子供の部分だけではなく、子供は20年後には労働に関わっていくことにもなりますし、その辺り、もう少し長期的な議論ができるとよろしいかと感じましたので、発言させていただきました。

以上です。

○清家座長 秋田先生、どうもありがとうございました。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

では、権丈構成員。

○権丈構成員 今、香取さんの資料にあるバックキャストの話が出たので、つけ加えさせ

ていただきます。

8 ページを御覧ください。「20年後のあるべき姿を構想し、そこからバックキャストして実行すべき改革のロードマップを描き」とあります。2008年の国民会議のときに2025年に向けた医療・介護のシミュレーションをやるわけですが、あそこではあるべき医療・介護ということを描いて、その実現にどのくらいの財源が必要になるのかということセットにして議論しておりました。私は当時、あれを見積書と呼んでいたのですけれども、こういう社会保障を将来実現するためにはこのくらい財源が必要になるという話を全部含めて考えていきましょうということをやっていたのが2008年の国民会議です。今の地域医療構想というのは今あるものを外挿したという話ですが、あのときやったのはあるべき姿に変えていくというようなビジョンを描いてやっていたということです。

2025年から2008年が大体17年ですが、2040年から17年前を見ると2023年になります。タイミング的にはそういう時代にもう今なっているということで、あるべき姿をしっかりと描いて、そこからバックキャストに物を考えていくというのは必要な時期になっているのではないかと考えています。

○清家座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。オンラインで御参加の方でももし何かございましたら。よろしゅうございますか。

ありがとうございます。

それでは、今日様々な御意見を賜うことができましたけれども、この会議においてさらに皆様方からいただいた議論を踏まえて、総論の部分、そこから派生する各論の部分をさらに詰めてまいりたいと思います。

最後になりましたけれども、山際大臣から締めくくりの御発言をいただきたいと思います。

大臣、よろしくお願いいたします。

○山際全世代型社会保障改革担当大臣 清家座長をはじめ、構成員の皆様方、本当にありがとうございました。

締めくくりというふうに締めくくれるほどのものではまだないなと感じますが、今日、骨子というか、これから御議論いただいて決めていただかなくてはいけないものは、メニューマップとして皆様方にお示しさせていただきました。それに対して様々な御意見をいただきました。

私としても、やはり全世代型社会保障構築会議と銘打っているわけですから、グランドデザインとして、グランドビジョンとして、全世代型社会保障というのは岸田政権として何を示していくかというのはもう少し分かりやすく、誰もがコンセンサスを持てるような形に仕上げていくことが必要かなと考えております。

それと同時に、今日皆様方にお示しさせていただいて御議論いただいた各論の部分、特に制度で働き方が変わったり、制度で生き方が変わってしまうということは、我々全員、

望んでいないわけですので、その部分の壁は何とかして今回取っ払えるものは取っ払う、それぐらいのことをやらないと、20年先のあるべき姿というものを考えたときに、バックキャストしたとしてもあるべき姿には到達しないだろうと思います。そういう意味でも、今日様々な御意見をいただきましたことに心から感謝を申し上げます。

時間があるようで、そんなに年央まで大した時間もないものですから、それぞれの構成員の皆様方からの御意見というものを事務局のほうでもまとめますけれども、ぜひ皆さんの知恵をさらに出していただいて、きちんとしたものに仕上げたいと思いますので、これからよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

○清家座長 大臣、どうもありがとうございました。

それでは、今、大臣からもお話がございましたけれども、本日の議論を踏まえて主な論点の骨格を事務局におかれては固めていただき、それを次回の会議にお示しいただくようにお願いを申したいと思います。

なお、この会議の後のメディア対応でございますけれども、後ほど事務局から記者にブリーフィングを行っていただく予定でございますので、私どもとしては個々にはメディア対応はせずに、事務局に一括して対応していただくこととさせていただきたいと思いますので、その点もお含みおきいただければと存じます。

次回の日程、開催場所等につきましては、追って事務局から御連絡をいただくものと考えてございます。

以上をもちまして、第2回「全世代型社会保障構築会議」を終了いたします。皆様、お忙しいところ、ありがとうございました。