

# 人生 100 年時代戦略本部取りまとめ ～人生 100 年時代の社会保障改革ビジョン～

令和元年 5 月 21 日  
自由民主党政務調査会

## 1. 検討の経緯

- 本「人生 100 年時代戦略本部」においては、平成 29 年 11 月に提言を取りまとめ、(1) 幼児教育・高等教育の無償化にかかる検討の具体化を進めるとともに、(2) 2020 年以降を見据えた更なる改革、(3) 人生 100 年時代に相応しい働き方について更に検討を継続するとしたところである。

このうち、2020 年以降を見据えた更なる改革については、人生 100 年時代の社会保障の構築に向けて改革の目指すべき方向や当面の改革アプローチ等を整理し、昨年 5 月提言を公表した。(「2024 年問題」：人生 100 年時代を生きる将来世代の未来を見据えて―「選択する社会保障」―)

本「人生 100 年時代戦略本部」は、これまでの検討を更に深め、新しい令和の時代における生き方・働き方の多様化と、それを支える全世代型社会保障のあり方について、議論してきた。

- 社会保障制度は、個人では対応できないリスクを社会全体でカバーすることで、国民が安心して前に進むことを支える制度基盤である。

急速に進む人口減少や「人生 100 年時代」と言われる長寿化社会の到来、デジタル化などによる経済社会環境の構造的な変化に加え、1 人 1 人の生き方・働き方も多様化が進む中、社会保障制度もその変化に対応し、進化する必要がある。

- こうした観点から、4 回にわたり有識者や働き方の改革に取り組む企業の関係者等からヒアリングするとともに、厚生労働部会全世代型社会保障改革ビジョン検討 P T 等の取りまとめを踏まえ、出席議員間の議論を行い、人生 100 年時代に相応しい働き方とそれを支える全世代型社会保障の実現に向けて取り組むべき課題や方向を整理したものである。

## 2. 基本的考え方

- 令和の時代には、人生 100 年時代や人口減少社会の到来等の構造変化に対応した、新しい「この国のかたち」の基礎となる社会保障改革が必要である。
- 社会保障の持続可能性は受益と負担のバランスによって決まる。現役と高齢者の比率、すなわち「支える側」と「支えられる側」の人数のバランスもその重要な要素の一つであり、一定の年齢以上を一律に「高齢者」「支えられる側」とする現在の構造を維持したままでは、財政の持続可能性に影響するだけでなく、人生 100 年時代における生き方や働き方の多様化にも対応できない。
- もちろん現状の受益と負担のアンバランスを踏まえれば、給付抑制（第 1 の道）や負担拡大（第 2 の道）は不可避であるが、それらに加えて社会保障改革の「第 3 の道（「支える側」と「支えられる側」のリバランス）」を進めるという発想も必要である。

就労を阻害するあらゆる「壁」を撤廃し、「働いても損をしない仕組み」へと転換する。そして、経済社会の担い手を増やし、「支える側」と「支えられる側」のバランスを回復しつつ、今後、来年夏に向けた社会保障改革の中で受益と負担のバランスを着実に正していくことで、社会保障制度、さらには経済社会全体の持続可能性を高めることを目指す。
- 特に、現在の高齢者は、過去の高齢者と比較すると、肉体的にも精神的にも元気な方が増加しており、もはや現在の年齢を基準に「高齢者」と一括りにすることは現実に合っていない。

しかし、現在の社会保障・雇用制度は、年齢を基準として社会保障の給付・負担等を決める制度が多く、その結果、高齢者の就労意欲が削がれ、活躍の幅を狭めることにもつながっている。
- 今後は、「年齢の壁」を超えて、「高齢者」や「現役世代」の捉え方を見直し、エイジフリーで活躍できる環境を整備することが必要である。

同時に、エイジフリー社会において現役世代の抱える様々なリスクを適切にカバーする仕組みが重要となる。その際、社会保障機能を適切に発揮するため、自助・共助・公助の役割分担を見直しつつ、「大きなリスクは公助・共助、小さなリスクは自助」という原則を徹底していく必要がある。

- これにより、学びも仕事も老後も、年齢で決められるのではなく、1人1人が自由に選べる未来を実現し、エイジフリーで個人が活躍できる経済社会を作る。  
社会保障も、生き方や働き方の多様化に対応し、個人の自由で多様な選択を支え、特定の生き方や働き方が不利にならない、「選択を支える社会保障」を目指す。
- また、全世代型社会保障制度を全ての世代が公平に支え合うため、今後は、年齢ではなく負担能力（所得と資産）によって負担のあり方を決める範囲を拡大すべきである。

### 3. 令和時代の全世代型社会保障の方向性

#### (1) 勤労者皆社会保険 ～人生 100 年時代のセーフティネット

- 多様な働き方が拡大し、産業構造や就労構造の変化のスピードも速くなる中でも、全ての世代が安心して働くことができ、老後の安心を確保するためには、働き方の形態に関わらず充実したセーフティネットを整備する必要がある。  
このため、企業で働く者は雇用形態を問わず社会保険に加入できるようにする「勤労者皆社会保険」を中小企業等への影響に配慮しつつ、実現するべきである。その際、例えば、所得の低い勤労者の保険料を軽減しつつ、事業主負担を維持する制度の導入を検討するなど働く現役世代に対するセーフティネットを強化するべきである。  
就労を阻害するあらゆる「壁」を撤廃し、「働くことで損をしない仕組み」へと転換するために、いわゆる「130万円の壁」、「106万円の壁」や業種や企業規模による「壁」を打破すべく取り組む。

#### (2) 人生 100 年型年金制度 ～選択できる年金制度へ

- 人生 100 年時代に対応し、年金制度も長く働くことを応援する「人生 100 年型年金」に転換する。  
このため、国民一人一人が老後の生活設計を考えながら選択できるよう年金受給のタイミングを自分で選択できる範囲の拡大、就労インセンティブを阻害する在職老齢年金の縮小・廃止の検討を通じ公的年金制度の見直しに取

り組む。その際、世代間・世代内の公平性を損なわないような制度設計をあわせて行う。

また、ねんきん定期便等の記載を見直し、公的年金制度のポイントを丁寧に伝えることで、国民の老後の選択を支援する。

さらに、老後の生活に備える資産形成に向けた自助努力を応援するため、私的年金等についても利用できる年齢に上限があること等を見直し、「エイジフリー社会」に相応しい支援体系に転換する。

### (3) 雇用制度改革 ～雇用を縦にも横にも伸ばす

○ 人生 100 年時代に雇用の期間を「縦」に伸ばし、エイジフリーで活躍できる環境を整備するためには、現役の間から多様で柔軟な働き方を広げること、雇用の選択肢を「横」にも広げていくことが必要である。

○ このため、労働法制における兼業・副業の位置づけの明確化等により兼業・副業など多様で柔軟な働き方を推進する必要がある。また、併せて、70 歳を超えても働くことが出来る環境の整備等による中高年の就労促進や、若年層の就労促進と新卒一括採用慣行の見直しの加速化を図るべきである。

また、人生 100 年時代を見据え、企業によるキャリア相談やサバティカル休暇制度の導入等を促進するとともに、中期雇用が選べるコースの選択肢を設けることの是非や将来的な定年制度の禁止の是非も検討するべきである。

さらに、学び直しに対する支援強化を図るとともに、多様な生活上の理由により時間的制約を持つ者が増加することも見据え、仕事と時間的制約との両立を支援するため時間休制度の拡大等の休暇制度改革も検討するべきである。

なお、働き方の多様化に対応し、長期雇用など特定の働き方を優遇する制度についても、働き方に中立的な制度とする観点から見直しを行う必要がある。

### (4) 医療・介護の提供体制改革 ～供給者目線から国民起点へ

○ これまでの厚生労働行政は、ともすると供給者目線・内輪の論理に陥りがちであったが、医療・介護ともに国民目線で徹底的に効率化を進め、無駄を削減する。

- 高齢化や技術進歩によって医療費が伸び続け、他方で人口動態を踏まえれば全体として「支え手」は減少する中、「支え手」一人一人の負担増を極力抑制するための効率化を進めつつ、国民皆保険を守り、地域医療の基盤を維持していくことが必要である。

このため、地域医療構想の実現、データヘルス基盤の整備、地域包括ケアシステムの構築・地域共生社会づくり、かかりつけ医・かかりつけ歯科医・かかりつけ薬剤師の普及と診療所・病院の役割分担の明確化、医師の働き方改革、医療機関へのかかり方への啓発、薬価制度改革等により、効率的な医療提供体制の構築を進める。また、「大きなリスクは共助、小さなリスクは自助」という考え方の下、政策全般にわたる見直しを進めていく必要がある。さらに、能力に応じた負担との考え方の下、全ての世代が公平に支え合うため、「年齢」の違いによって一律に負担水準に差をつけるのではなく、負担能力（所得と資産）に着目して負担割合を決める範囲を拡大することを検討していく必要がある。

- 介護給付の拡大や介護分野の人材不足に対応し、介護制度の持続可能性を確保するため、介護・認知症予防の推進、介護サービス事業所の自立支援インセンティブの強化、介護事業所における IoT 機器の導入加速、介護書類の大幅な簡素化、介護現場のペーパーレス化やローカルルール撤廃、行政手続のオンライン化・ワンストップ化、介護報酬・規制体系の見直し等により、効率的な介護提供体制の構築を進める。

## **(5) 健康づくりの抜本強化 ～人生 100 年時代の安心の基盤**

- 人生 100 年時代の安心の基盤は「健康」である。国民一人一人がより長く健康に活躍することを応援するためには、病気になってからの対応だけでなく、社会全体で予防・健康づくりへの支援を強化する必要がある。その際、社会保障教育の充実や戦略的な広報による国民への積極的な情報提供を進めるとともに、質の高い民間サービスを積極活用しつつ、個人が疾病や障害に対処して乗り越えていく力を高めていく必要がある。

なお、健康でない者を差別することはあってはならず、安心して治療を受けられる環境を維持・強化することは当然であり、また、健康的な活動を抑制することにならないよう留意が必要である。

- このため、ヘルスケア・ポイント制度の全国展開等による個人の健康づくりへの支援、保険者努力支援制度や介護インセンティブ交付金等の強化やア

ウトカム指標の勘案による保険者のインセンティブ強化、保険者や事業者による健診実施の促進や健康投資の拡大への支援、かかりつけ医・かかりつけ歯科医・かかりつけ薬剤師機能の強化、健康増進機器の認証導入、予防・健康づくりの健康増進効果等をエビデンスとして確立するための大規模実証事業の実施等を進めるべきである。

#### (6) 子育て支援 ～社会全体で子育てを支える仕組みへ

- 共働き世帯の増加など、雇用形態や家族構成が多様化する中で、「社会全体で子育てを支える」仕組みを更に強化していく必要がある。その際、通勤時間の短縮やテレワークの推進、住宅環境の整備や地域における取組み等とも連携した、総合的な子育て環境の整備が重要であり、専門性を活かした女性のキャリア形成支援も含め、こうした子育て支援の強化は、子育て世代への強いメッセージとなり、少子化対策を強化することにもなる。
- また、更なる経済社会の変化を踏まえ、児童福祉や教育、就労との両立支援という多様なニーズを念頭に、子ども・子育て支援新制度の今後の展開について、検討を開始すべきである。

#### 4. 今後の進め方（実現に向けた道筋）

- 今後は、こうした改革の必要性について、広く国民の理解を得ていくことが重要である。  
特に、団塊の世代が後期高齢者となり始める 2022 年を念頭に置くと、改革を早急かつ集中的に実施することが必要である。
- このため、秋以降、政府と与党が協力し、国民的な議論を開始すべきである。政府は、今回の提言やこれまでの提言も含め、抜本的な改革の具体化に向けた検討を加速化し、有識者による検討を行いつつ、関係省庁の連携の下、今後の社会保障改革の内容・実施時期を明確化した上で、必要な改革を実現すべきである。

(以 上)

## 人生 100 年時代戦略本部 開催実績

- 2月14日（木） 有識者ヒアリング①  
鶴 光太郎 慶応義塾大学教授  
中畑 英信 日立製作所代表執行役執行役専務
- 2月28日（木） 有識者ヒアリング②  
柳川 範之 東京大学大学院教授  
平田 麻莉 プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事
- 3月14日（木） 有識者ヒアリング③  
山田 邦雄 ロート製薬代表取締役会長兼 CEO  
河崎 保徳 ロート製薬広報・CSV 推進部長  
荒井 太一 弁護士（森・濱田松本法律事務所）
- 3月28日（木） 有識者ヒアリング④  
権丈 善一 慶応義塾大学教授
- 4月23日（火） 厚生労働部会「新時代の社会保障改革ビジョン」  
及び「厚生労働行政の効率化に関する国民起点  
PT 中間報告」について
- 5月14日（火） 取りまとめ案について