

「一億総活躍」社会の実現に向けた 厚生労働省の考え方

平成27年11月12日
塩崎大臣提出資料

目次

一億総活躍社会の実現に向けて	… 2
第1の矢. 「希望を生み出す強い経済」(基本的な考え方)	… 3
(実現に向けた主な取組)	… 4
第2の矢. 「夢を紡ぐ子育て支援」(基本的な考え方)	… 5
(実現に向けた主な取組)	… 6
(主な数値目標)	… 7
第3の矢. 「安心につながる社会保障」(介護離職ゼロ)	
(基本的な考え方)	… 8
(実現に向けた主な取組)	… 9
(全体のイメージ)	… 10
第3の矢. 「安心につながる社会保障」(生涯現役社会)	
(基本的な考え方・実現に向けた主な取組)	… 11

一億総活躍社会の実現に向けて

「一億総活躍」社会とは、

- ・ 少子高齢化という日本の構造的な問題について、正面から取り組むことで歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持
- ・ 一人ひとりの日本人、誰もが、家庭で、職場で、地域で、生きがいを持って、充実した生活を送ることができること

厚生労働省の基本姿勢

若者・高齢者、女性・男性、難病や障害のある方、生活困窮者など、誰もが社会の一員として、家庭や職場、そして地域で、それぞれ自分らしく活躍できるチャンスが得られるようにしていく。

⇒ そのために、「全産業の生産性革命」・「希望出生率1.8」・「介護離職ゼロ」・「生涯現役社会」の実現に向けて、政策を総動員して取り組んでいく。



人口減少、少子高齢化、貧困・格差などの諸課題に対応し、すべての人が活躍できるチャンスを創出

生産性革命

- ・生産性の向上や働き方改革を通じて、経済の好循環を生み出し、その成果を広く分配

希望出生率1.8

- ・結婚、出産の希望を叶え少子化の流れに終止符
- ・育児や介護を理由とする不本意な離職をなくし、女性をはじめとする現役世代の不安を除去

介護離職ゼロ

- ・高齢者、障害者、難病の方など、様々な方の健康増進・経済的自立の支援
- ・活躍の場となる「地域」づくり

生涯現役社会

第1の矢.「希望を生み出す強い経済」(基本的な考え方)

GDP600兆円の実現に向けた取組

産業分野の改革

◆医療・介護等の分野における生産性革命

- 医療・福祉サービス分野におけるICTの推進や介護ロボットの活用推進等による業務の効率化、スリム化
- 衛生分野における地方創生・生活基盤整備
- 円滑な労働移動を支援 等



◆関係府省庁と連携した労働生産性革命の実現

- 価格転嫁や支援・協力についての取組策(政労使合意)の着実な推進
- 全産業の生産性革命に資する先進的取組の導入支援

◆地方における高生産性分野の産業創出

労働分野の改革

◆人口減少下における労働力の確保

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進
- 多様な働き方
- 地方における人材確保 等

◆一人ひとりの労働者の労働生産性の向上

- 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善
- 働き方改革の更なる推進
- 人材育成の更なる促進 等

◆地方における取組推進

更なる投資の推進

経済活性化

消費の増大

GDP
増加

- ・成果配分としての賃金引上げ
- ・最低賃金の引上げ

【重点的取組】

- ◆医療・介護分野等の生産性革命 : 介護ロボット等の活用推進、ICTを活用したペーパーレス化による文書量の半減
- ◆地方における取組支援、産業創出 : 国、地方自治体、労使等の関係者による働き方改革に向けた取組を支援
- ◆人口減少下における労働力の確保 : 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進
- ◆一人ひとりの労働生産性の向上 : 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、セルフ・キャリアドック(仮称)の新設
- ◆GDP増加を踏まえた適切な成果配分 : 生産性向上につながる最低賃金の引上げ など

第1の矢.「希望を生み出す強い経済」(実現に向けた主な取組)

【現状】

【課題】

【対策の方向性】

産業分野の改革

労働分野の改革

労働生産性

・介護等分野における労働生産性が低い。
・IT投資や人的資本投資等が米国に比べて過小。

・医療、介護、福祉等分野の生産性を向上させるとともに、より労働生産性の高い産業の創出支援が必要。
・低生産性分野において労働生産性を向上させるために、好事例の横展開等が必要。

地域経済

・人口が集積し、人口密度が高い地域ほど、労働生産性の水準が高く、賃金水準も高いという傾向がみられる。

地域経済の成長のため、労働生産性を上昇させるための取組が重要。

人口減少社会

・生産年齢人口が減少し、将来の労働力不足が懸念されている。

生産年齢人口が減少する中で、高生産性分野の労働力を確保することが必要。

働き方改革や人材育成の推進

・日本の労働生産性の水準は欧米諸国より低い。

働き方改革や人材育成により個人の労働生産性向上を図ることが必要。

経済の好循環

・経済の好循環の継続に向け、賃金の上昇が消費の喚起に重要。

企業収益を適切に労働者に配分する必要。

医療・介護分野等の生産性革命

- **医療・福祉サービス分野におけるICTの推進や介護ロボット等の活用推進等によるサービスの質の向上及び業務の効率化・スリム化を推進**
(例: 医療機関間の情報連携、介護事業所における業務上の書類の削減やICTを活用したペーパーレス化による文書量の半減等)
- **バイオ等ベンチャーや医療・介護機器企業の育成支援**
- **衛生分野における地方創生、生活基盤整備・効率化**(例: 水道の耐震化・広域化等の基盤強化)
- **ベンチャー企業等における労働力確保を新たに支援**
- **全産業の生産性革命に資する先進的取組の導入支援、金融機関とのコラボ**
(例: 生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰(仮称)の創設)

地方における取組支援、産業創出

- **地方における高生産性分野の産業創出**
(例: 生産性向上の取組を支援する戦略産業雇用創造プロジェクトの拡充、地方金融機関等とのコラボ)
- **国、地方自治体、労使等の関係者による働き方改革に向けた取組を支援**

人口減少下における労働力の確保

- **若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進**
 - ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大(年金法改正)
 - ・女性活躍推進法の着実な施行
 - ・高年齢退職予定者の円滑な再就職促進(例: キャリアバンクの創設等)
 - ・難病や障害のある方等の社会参加の推進(例: 「農福連携」の推進、「障害者就業・生活支援センター事業」の拡充等)
 - ・就職支援ナビゲーターの一層の活用
- **多様な働き方の推進**
 - ・「多様な正社員」の普及・拡大、中小企業等へのテレワークの普及促進等

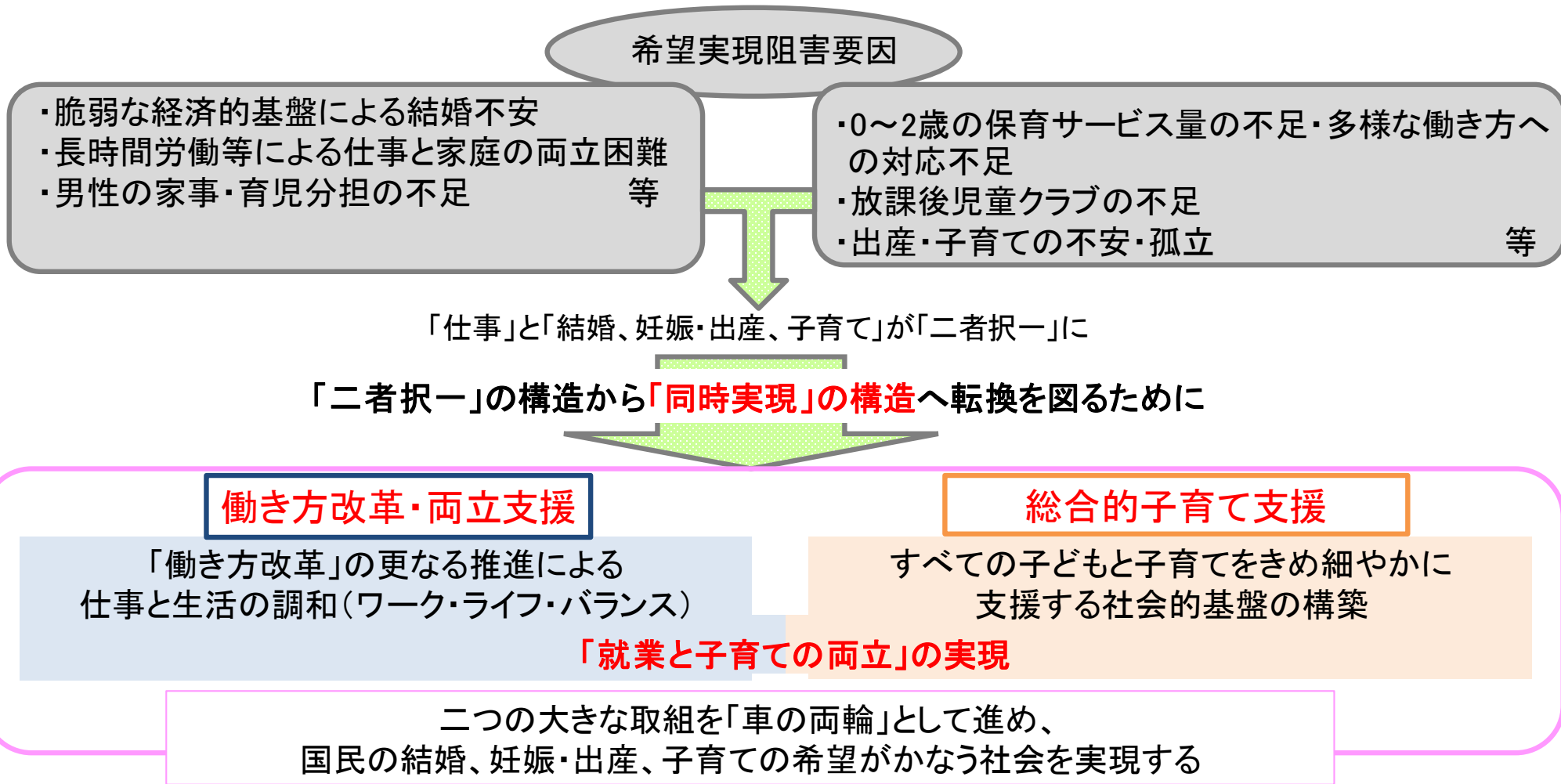
一人ひとりの労働生産性の向上

- **非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善**(例: キャリアアップ助成金の拡充等)
- **働き方改革の更なる推進**(労働基準法改正法案の早期成立の実現、長時間労働対策の強化等)
- **自らのキャリア開発について考える環境の整備**(例: セルフ・キャリアドック(仮称)の新設)
- **IT人材育成の加速化**(例: 労働者の自発的なITスキル獲得の支援、ITリテラシーの強化等)

GDP増加を踏まえた適切な成果配分

- **生産性向上につながる最低賃金の引上げ**
- **企業年金・個人年金の普及・拡大**(確定拠出年金法改正法案の早期成立の実現)

第2の矢。「夢を紡ぐ子育て支援」(基本的な考え方)



【重点的取組】

- ◆ 若者の雇用・経済的基盤の改善 : 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、被用者保険の適用拡大(年金法改正)
- ◆ 非正規雇用をはじめとする女性の継続就業の支援 : 多様な保育サービスの拡充、企業の取組強化
- ◆ 育児休業と保育の切れ目ない保障 : 育児休業制度の見直し、保育の基盤整備(保育の受け皿40万人分→50万人分確保)
- ◆ 妊娠・出産・子育てへの支援 : 不妊治療助成の拡充
- ◆ 特別な配慮が必要な子ども・家庭への支援 : ひとり親家庭・多子世帯への支援(児童福祉法等改正)など

第2の矢. 「夢を紡ぐ子育て支援」(実現に向けた主な取組)

【希望との乖離要因】

【結婚】

経済的安定、雇用・キャリアの将来の見通し・安定性

- ・収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・非正規雇用労働者や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

【妊娠・出産】

子育てしながら就業を継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保

- ・育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・長時間労働の家庭の出生確率は低い

【特に第2子以降】

夫婦間の家事・育児の分担、育児不安

- ・男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

【課題】

結婚、妊娠・出産、子育てに厳しい働き方、職場環境の改善が必要

育児休業と保育を組み合わせ就業を継続できる環境づくりが必要

妊娠・出産・子育てを通じて必要なサポートを行う子育て支援の充実が必要

働き方改革・両立支援

【対策の方向性】

若者の雇用・経済的基盤の改善

- 若者・非正規雇用対策
 - ・非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善
 - ・被用者保険の適用拡大(年金法改正)等
- 働き方の見直し
 - ・長時間労働の是正やフレックスタイム制度の見直し
 - ・労働基準法改正法案の早期成立の実現
- 男性の意識改革
- 女性活躍推進
- ・男性の育児休業取得促進

非正規雇用をはじめとする女性の継続就業の支援

- 育児休業制度の見直し
 - ・非正規雇用労働者の育児休業取得促進
- 企業の取組の強化
 - ・多様な働き方に対応した保育サービスの強化
- 柔軟なサービス利用の支援
 - ・家事支援税制(税制改正要望)

育児休業と保育の切れ目ない保障

- 保育の受け皿拡大、保育士の確保・処遇改善、放課後児童クラブの拡充
 - ・待機児童解消加速化プランの前倒し(40万人分→50万人分)
- 育児休業制度の見直しと保育の拡充によって、子育てによる不本意退職を解消。女性(25~44歳)の就業率80%を目指す

妊娠・出産・子育てへの支援

- 安全・安心に妊娠・出産・子育てのできる環境の整備
 - ・不妊治療助成の拡充
 - ・子育て世代包括支援センターの全国展開
 - ・産前産後期間中の国民年金保険料の免除(年金法改正)
- 地域の子育て家庭への支援

特別な配慮が必要な子ども・家庭への支援

- ひとり親家庭・多子世帯の支援(子どもの貧困への対応等)
 - ・自治体窓口のワンストップ化の推進、子どもの生活・学習支援や親の資格取得支援などの充実
 - ・児童扶養手当の機能の充実などの経済的支援
- 児童虐待の防止、社会的養護を必要とする子どもへの支援(児童福祉法等改正)

総合的子育て支援

第2の矢.「夢を紡ぐ子育て支援」(主な数値目標)

- 妊娠・出産、子育てによる不本意退職を解消する。働きたいと希望する人すべての労働市場参加や継続就業を実現する。成長に必要な労働力の確保を通じて「希望を生み出す強い経済」に貢献する。
- 育児の不安・負担感を軽減する。
- 児童虐待防止、ひとり親家庭・多子世帯など特別な配慮が必要な子ども・家庭への支援を強化する。

女性(25~44歳)の就業率

70.8% (2014年) → 76% (2020年)
※少子化社会対策大綱(本年3月閣議決定)の目標(73%)以上を目指す。
⇒ **80%程度(2020年代中)** (欧州の出生率の高い国並み)

第1子出産前後の女性の継続就業率

38% (2010年) → 55% (2020年)
※少子化社会対策大綱に掲げられた目標の達成を目指す。
⇒ **60%程度(2020年代中)**

1・2歳児の保育利用率

38.1% (2015年) → 46.5% (2018年)
⇒ **60%程度**
※ 保育利用率と女性(25~44歳)の就業率は強い相関。
保育の受け皿拡大で更なる女性の就業率上昇を実現。
※ 女性の就業率が80%を超える島根県・福井県では、既に保育利用率は60%を超えている。

男性の育児休業取得率

2.3% (2014年度) → 13% (2020年)
※少子化社会対策大綱に掲げられた目標の確実な達成を目指す。

一時預かり事業利用者数

延べ406万人 (2014年度) → 延べ1,134万人 (2020年度)
※少子化社会対策大綱に掲げられた目標の確実な達成を目指す。

<考え方>

- 出産・育児が不本意な退職につながらないように、育児休業と保育の切れ目ない支援体制を構築、継続就業を支援。
- 特に、非正規雇用の女性の継続就業率は低水準。非正規雇用労働者の育児休業取得促進と多様な働き方に弾力的に対応できる多様な保育サービスを拡充し、継続就業を支援。
- 待機児童解消加速化プランの前倒し(40万人分→50万人分)。また、保育士確保に向けた更なる処遇改善を検討。
- 政府の取組とあわせ、継続就業を確保するための企業の取組を強化(企業の拠出金制度の拡充、規制緩和による企業主体の多様な保育サービス制度など更なる基盤整備の促進)。
- 出産意欲の向上(特に第2子以降)や女性の継続就業には、男性の育児分担が効果的。
⇒ 長時間労働抑制、男性の意識改革など、働き方を改革。企業の取組も強化。
- 自営業者、専業主婦・夫を含め、すべての家庭に対する必要な支援を拡充。

第3の矢. 「安心につながる社会保障」(介護離職ゼロ) (基本的な考え方)

基本コンセプト

65歳以上の高齢者数は今後も増加し、特に介護を受ける可能性の高い75歳以上の高齢者数が急速に上昇。
特に都市部での伸びが大きい。

- 地域包括ケアシステムの構築に向けて必要となる**介護サービスの確保**を図るとともに、
- **働く環境改善・家族支援**を行うことで、
- 十分に働ける方が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぎ、希望する者が**働き続けられる社会の実現**を目指す。

主な取組

必要な介護サービスの確保

【在宅・施設サービスの整備の充実・加速化】

・都市部を中心とした在宅・施設サービスの整備の加速化 等

【介護サービスを支える介護人材の確保】

・参入促進・労働環境の改善・資質向上による介護人材確保
・介護者の負担軽減に資する生産性の向上 等

働く環境改善・家族支援

【介護サービスを活用するための家族の柔軟な働き方の確保】

・介護休業等が取得しやすい制度改革、長時間労働の是正
やフレックスタイム制度の見直しなど働き方改革 等

【働く家族等に対する相談・支援の充実】

・地域包括支援センター等による働く家族等への
相談機能の強化 等

【重点的取組】

◆ 在宅・施設サービスの整備の充実・加速化

：在宅・施設サービスの整備を前倒し、上乘せ(2020年代初頭までに約34万人分増→約40万人分増) **【+約6万人】**

◆ 介護サービスを支える介護人材の確保

：介護人材の追加確保
介護者の負担軽減に資する生産性向上

◆ 介護サービスを活用するための家族の柔軟な働き方の確保

：介護休業の制度改革や働き方改革

◆ 働く家族等に対する相談・支援の充実

：介護サービス等の情報提供など周知強化や相談・支援の充実

第3の矢. 「安心につながる社会保障」(介護離職ゼロ)(実現に向けた主な取組)

【現状】

【課題】

【対策の方向性】

サービス・人材

将来の需要増が見込まれる中、
介護サービスが足りない

- ・2015年からの10年間の伸びは全国計で1.32倍、首都圏も高齢者数の伸びが大きい。
- ・2025年の介護人材の需給ギャップは37.7万人(2020年時点では20.0万人)

高齢者の増加に対応した
介護サービスの確保が必要

介護サービスを支える介護
人材の確保が必要

必要な介護サービスの確保

働き方

介護サービスを利用するに
当たって家族の柔軟な働き方のための
支援が足りない

介護休業・介護休暇が取得しやすい
職場環境の整備が必要

家族への相談・支援

サービスや制度に関する
情報が足りない

- ・介護や生活支援サービスや介護休業等に関する知識が得られれば、介護不安は軽減する。

働く家族が介護等に関する
情報を得やすくとともに、
相談窓口の充実が必要

働く環境改善・
家族支援

在宅・施設サービスの整備の充実・加速化

○都市部を中心とした在宅・施設サービスの整備の加速化、規制緩和

- ・介護等を理由とする離職者のうち、サービス不足によるやむを得ない離職ゼロを目指し、2020年代初頭までに現在見込んでいる増分に加え、**約6万人分**の在宅・施設サービスを前倒し、上乗せ整備

<整備対象の在宅・施設サービス>

- ・特別養護老人ホーム
- ・特定施設(ケアハウス)
- ・介護老人保健施設
- ・小規模多機能型居宅介護
- ・認知症グループホーム
- ・看護小規模多機能型居宅介護

2020年代初頭までに
在宅・施設サービスの増

+約34万人 (2020年まで) → +約40万人 (2020年代初頭) **+約6万人**

- ・用地確保が困難な地域における施設整備への支援の拡充(定期借地権の一時金の支援拡充、合築や空き家の活用)
- ・都市部における特養の建物所有要件や合築の際の設備の共用等の規制緩和
- ・介護離職への対応も踏まえたニーズの把握方法等の検討

介護サービスを支える介護人材の確保

○上記の整備前倒しに伴い介護人材を追加確保

- ・離職した介護・看護職員等の再就職支援(再就職準備金貸付等)
- ・介護職を目指す学生の増加・定着支援(修学資金貸付等)
- ・介護を通じた中高年齢者等の社会参加促進
- ・ハローワークにおけるマッチング機能の強化
- ・雇用管理改善による離職防止・定着促進、優良事業所コンテスト・表彰
- ・社会福祉法等改正法案の早期成立の実現等

○介護者の負担軽減に資する生産性向上

- ・介護ロボットの効果的な活用方法の検討・開発や見守り支援ロボット等の導入支援、介護保険対象の福祉用具の新規導入の更なる迅速化等
- ・業務上の書類の削減やICTを活用したペーパーレス化による**文書量の半減**

介護サービスを活用するための家族の柔軟な働き方の確保

- 介護休業の分割取得等により、介護休業が活用しやすくなるよう介護休業制度の見直し、**給付率引上げ**に向けた取組
- 仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けた**支援モデルの普及・展開、企業への導入支援**
- 長時間労働の是正やフレックスタイム制度の見直し等

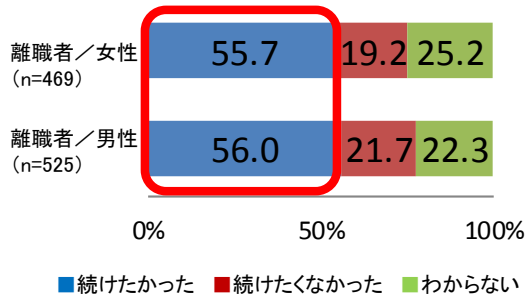
働く家族等に対する相談・支援の充実

- ・地域包括支援センターや労働局において**家族や事業主に対し**、介護サービス等に関する**情報提供の実施など周知強化**
- ・地域包括支援センター等における**相談強化**・認知症の人の家族等への支援の充実

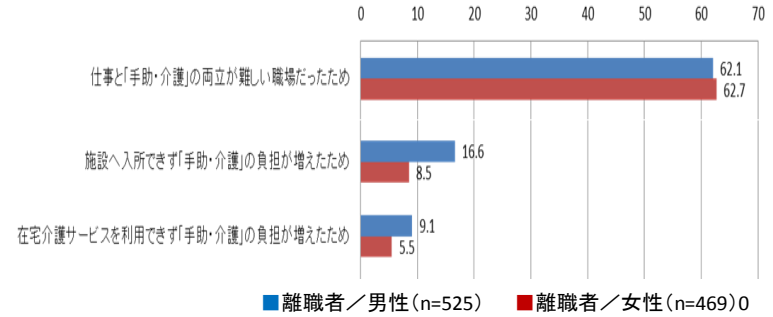
第3の矢. 「安心につながる社会保障」(介護離職ゼロ)(全体のイメージ)

介護離職者
約10万人(注1)

介護を機に仕事を辞めた時の就業
継続の意向



離職者:あなたが「手助・介護」を機に
仕事を辞めた理由(複数回答)



自分の希望な
どで離職

高齢化に伴い必要となる介護サービスを引き続き充実するとともに、以下の課題に取り組む。

約6万人

約6割は仕事を続
けたかったが、
やむをえず離職
(注2)

- ・職場において柔軟な働き方に対する十分な理解がない。
⇒ **介護休業制度の見直しや働き方改革による家族の柔軟な働き方の確保**
- ・介護サービスの存在・内容が十分知られていない。
⇒ **働く家族等に対する相談・支援の充実**

約1~2割は介
護サービスが
利用できなかったためやむをえ
ず離職(注2)

- ・介護サービスが利用できなかった。
⇒ **在宅・施設サービスの整備の前倒し・上乘せ**

約
1.5
万人

※対象となる在宅・施設サービスの平均在所期間を考慮し約4年分=約6万人分を前倒し整備

(注1)総務省「平成24年就業構造調査」より

(注2)「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」(平成24年度厚生労働省委託調査)より

第3の矢. 「安心につながる社会保障」(生涯現役社会)(基本的な考え方・実現に向けた主な取組)

- 疾病や重症化の予防や、就労をはじめとする活躍の場を地域につくること等により、健康寿命の延伸と高齢者等の経済的自立を支え、「生涯現役社会」を実現する。
- 高齢者、難病や障害のある方等を含めた一人一人の生活や活躍の土台となる「地域」の力の醸成・強化に取り組む。

【現状】

【課題】

【対策の方向性】

平均寿命と健康寿命が乖離している

(平均寿命)
男性80.2歳・女性86.7歳
(健康寿命)
男性71.2歳・女性74.2歳

予防の推進等を通じた健康寿命の延伸が必要

健康寿命の延伸等

- 「日本健康会議」を通じた、個人の予防・健康づくりに向けたインセンティブを付与する取組の拡大等の支援
- 高齢者の低栄養防止・重症化予防等の推進(フレイル総合対策)
- 多剤対策・重複受診対策の推進
- NDB(ナショナル・データ・ベース)の更なる利活用拡大
- がん対策加速化プランの策定(がんの年齢調整死亡率20%減の達成等)、オリンピック・パラリンピックに向けた受動喫煙防止対策の強化
- 先進的なデータヘルス事業の全国展開の推進
- 健康経営、健康宣言等に取り組む企業を増やすための環境整備

老後の所得に関する不安感がある

就労支援や公私を通じた年金水準の確保などが必要

高齢者の所得全体の底上げ

- 高齢者への多様な就労機会の提供
- 被用者保険の適用拡大等を通じた将来世代の年金水準の確保(年金法改正)
- 企業年金・個人年金の普及・拡大(確定拠出年金法改正法案の早期成立の実現)
- 消費税10%への引上げ時から、年金受給資格期間の短縮(25年→10年)、年金生活者支援給付金の支給

育児・介護・医療・貧困など、住民のニーズが多様化・複雑化するとともに、コミュニティが希薄化している

多様・複雑なニーズに応える地域資源の発掘・養成や、人々が支え合うコミュニティづくりの推進が必要

地域づくり

- 地域における包括的・総合的な相談支援システムの構築による地域の相談支援機能の一体化
- 難病、障害のある方などの就労推進・住まいの場等の基盤整備
- 地域拠点となる集いの場の立ち上げの支援、民間資金の活用(寄付、ソーシャル・インパクト・ボンドなど)、ボランティア等の社会参加など、地域づくりの推進
- 限られた福祉資源の最大活用、高齢・障害・児童等の福祉サービスの一体的な提供の推進
- 複数の医療・福祉資格の養成課程見直しによるキャリアパス複線化