

[パソナ総合研究所] 社会のあり方改革に向け専門家の英知を結集

PI REPORT

P A S O N A I N S T I T U T E

Vol.6
2020

JUNE

第7回 PIフォーラムダイジェスト

パソナ総合研究所

全世代1200名(各世代男女100名ずつ)を対象に実施

『全世代型社会保障に関する意識調査』

政策提言ワークショップ開催レポート

「テーマ」これからの社会保障

これからの 社会保障とは

ビジョン

「社会の問題点を解決する」という
不変の理念のもと、幅広い分野の
専門家の英知を結集。以下の3つ
のテーマ研究・提言・知的交流・
情報発信などを行います。

Critical
Thinking

分析的に考える

Creative
Thinking

創造的に考える

Effective
Communication

有効に
コミュニケーションする

コンセプト

英知が結集した、
積極発信型
プラットフォーム

特徴

パソナ総合研究所は、シンクタンクではなく“Do Tank”です。
考えるだけでなく動き、独立型の
研究所として、自らの問題意識を
元に、社会のあり方の改革に向け
た“発信”を行います。個別の問題
から社会システムまであらゆる
規模のトピックスを扱い「**社会の
問題点を解決する**」提言をして
参ります。

PI REPORT

P A S O N A I N S T I T U T E

Vol.6 2020 JUNE



Contents

02 [第7回 PIフォーラムダイジェスト]

テーマ「これからの社会保障」

これからの 社会保障とは

04 [パネルディスカッション]

「全世代型社会保障」の 在り方を探る

06 [調査結果]

パソナ総合研究所全世代1200名
(各世代男女100名ずつ)を対象に実施

『全世代型社会保障に 関する意識調査』

10 政策提言ワークショップ 開催レポート

●第7回PIフォーラム テーマ「これからの社会保障」

これからの社会保障とは

「全世代型社会保障」の在り方を探る

●キーノート・セッション①

増田寛也氏

東京大学公共政策大学院客員教授



多くの国民は社会保障の持続可能性について危惧を抱いている。社会保障には年金、医療、介護、子育て関連関係、生活保護などが含まれる。また、国や自治体、医療関係者、健保組合は社会保障に関してお金の話を中心に議論しているが、今後、社会保障を支える人たちが確保できるのかは大きな問題であり、とりわけ首都圏では人材確保が喫緊の課題である。

1990年度予算と2019年度予算を比較すると、歳出は66.2兆円から99.4兆円に1.5倍に増えている。内訳を



みると、社会保障費が11兆6000億円から34兆円と2.9倍に膨らんだのに対して、社会保障以外の政策的支出はほとんど増加していない。歳出に占める割合が同じ時期に17.5%から34.2%に増えているのは、高齢者の数が増えていることの反映である。歳入面では特例公債が増加しており、将来世代への負担の付け回しが増加しているので、これをいかにどの程度抑えるのが重要な課題である。

日本の社会保障制度は、社会保険方式を採りながら、高齢者医療・介護給付費の5割を公費で賄うなど、公費負担(税財源で賄われる負担)に相当程度依存している。2019年度の社会保障給付費は123.7兆円。内訳は年金56.9兆円、医療費39.6兆円、介護11.6兆円、福祉・その他15.6兆円である。近年、高齢者医療・介護給付費が増加して、負担増は公費に集中している。しかし、これを賄う財源を確保できていないため、給付と負担のバランス

第7回 PIフォーラム概要

日時／2019年11月27日(水)
17:00~19:30

会場／TRAVEL HUB MIX
東京都千代田区大手町2-6-2
JOB HUB SQUARE 1階

参加者／100名

内容／[第7回PIフォーラム]
パネルディスカッション
「これからの社会保障とは」

《パネラー》

増田 寛也氏
(東京大学 公共政策大学院 客員教授)
跡田 直澄氏
(京都先端科学大学 特任教授)

《モデレータ》

パソナ総合研究所 所長:竹中平蔵

1951年和歌山県生まれ。慶應義塾大学名誉教授、東洋大学教授。博士(経済学)。一橋大学経済学部卒業後、73年日本開発銀行入行、81年に退職後、ハーバード大学客員准教授、慶應義塾大学総合政策学部教授などを務める。01年より小泉内閣の国務大臣を歴任。公益社団法人日本経済研究センター研究顧問、アカデミーヒルズ理事長、オリックス(株)社外取締役等を兼職。



(社会保障制度の持続可能性)が損なわれ、将来世代に負担を先送りしている。

財務省によれば、OECD諸国と比較して日本の社会保障の給付と負担のバランスは大きく崩れている。縦軸に一般政府の社会保障支出率(対GDP比)、横軸に国民負担率(対GDP比)をとり、各国の社会保障支出と国民負担率をプロットすると、ほとんどの国は国民負担率25〜47%、社会保障支出率10〜35%の領域内に収まっている。日本も1990年にはその幅に収まっていたが、2015年には上に大きく外れて、「高福祉・低負担」になり、2060年にはさらに垂直に上方方向に外れて、「超高福祉・低負担」になると予想されている。

社会保障の持続可能性を考えると、高齢者に偏った社会保障を是正して、給付を合理化し、無駄を排除することが必要である。また、医療や介護の現場では、医師や介護士が不足することでも予測されるので、テクノロジーを駆使して、合理化を進めていくことも重要である。



● キーノート・セッション②

跡田直澄氏

京都先端科学大学 特任教授



経済学で考えると、政府による社会保障は所得分配の公正(fair)のために行うべきことである。公正(fair)とは、合理的でかつ、受け入れられるもの(reasonable and acceptable)であり、必ずしも平等とは一致しない。ところが日本では、fairという言葉が「平等」を強く意識して使われることが多い。

社会保障はreasonableであることが重要であり、公正化のために社会保障を政策として実施することが政府の本来の役割である。基本的には稼働能力が十分ではない人々、つまり障害を持った人々に対しての保障で、現在の日本の制度で言うと障害者福祉である。さまざまなハンディキャップを負っている人たちが社会保障で受け取ったものを持って、健康者とともに完全競争市場に参加する。要するに、誰もが市場に参加できるようにすることが、基本的に政府がなすべきことであり、その原理原則で社会保障を考えることが重要である。また、病気で働くことができない人々に対しては生活保護を支給する必要がある。さらには、高齢で職を失って所得が

なくなった人々、つまり高齢者に対する年金は世代間の再分配でもあるが、政府が行うべきことである。高齢者の医療や介護も、所得を失った人々たちに対しての社会保障として必要な政策である。ところが最近では、長期間失業をすると生活保護が受けられる。これは社会保障の原理原則から外れている。働く場所がないために起きる失業は、本来的には労働市場政策の中で、つまり市場を効率化する政策として行うべきである。

「全世代型社会保障」という表現には注意が必要である。経済学的には現役世代の公的医療保険は社会保障ではない。つまり所得分配の公正化のために行っているのではない。いわゆる「逆選択」あるいは「クリームスキミング」(民間会社の保険がおいしいところだけ取る)と言われるような状況が起きて保険市場がうまく動かないケースがあるため、政府が公的保険をつくっておくというのが本来の公的医療保険のあり方である。

日本の社会保障費は急速に増えている。1997年が1つのターニングポイントで、当時の公共事業は、国と地方などを合わせると約47兆円にまで膨らんでいた。それ以降、公共事業費は削減され続けて一時約20兆円まで削減された。一方で、削減された分のほとんどすべてが社会保障費に回り、特別会計を含めるといまや100兆円を大きく超えている。これを「社会保障の公共事業化」と言う。

政府のお金はプレゼントするばかりで

増田 寛也氏

(東京大学 公共政策大学院 客員教授)

1951年 東京都生まれ。東京大学法学部卒業後、建設省(現 国土交通省)入省。その後、千葉県警察本部交通部交通指導課長、茨城県企画部鉄道交通課長等を経て、1994年 建設省建設経済局建設業課紛争調整官にて退官。1995年 岩手県知事(〜2007年、3期)。2007年 総務大臣(〜2008年)。現在、東京大学公共政策大学院 客員教授。政府の全世代型社会保障検討会議 有識者委員も務める。

跡田 直澄氏

(京都先端科学大学 特任教授)

1954年生まれ。大阪大学経済学研究科博士後期課程中退。大阪大学博士(経済学)。大阪大学国際公共政策研究科、慶應大学商学部等を経て、現在京都先端科学大学特任教授。著書に『社会保障一体改革への途』(清文社)等。

はなく、そのお金を使って民間の市場をうまくつくり上げるという視点が必要である。いつまでも財政に「おんぶにだっこ」のような社会保障をやり続けることはできない。



「全世代型社会保障」の在り方を探る

年金受給開始年齢 引き下げについて考える

竹中 昭和36（1961）年に年金制度ができたときの日本人の平均寿命は60代半ばでしたが、現在は男性81歳、女性87歳になっています。したがって、受給開始年齢は引き上げざるをえないと思いますが、安倍総理は、年金受給開始年齢は引き上げないとか当面は消費税も引き上げないというような発言をしておられます。そういう雰囲気の中で、「全世代型社会保障検討会議」ではどういいう議論がなされているのでしょうか。

増田 消費税は引き上げたばかりなので当面は議論しないことになっていきます。問題は自己負担分をどうするかです。基本的には応能負担であるべきで、負担できる人にはもう少し負担していただくべきだと思っています。また、給付はもつと減らすほうがいい。ただ、年金の受給開始年齢については、骨太方針で引き上げないと決まっています。一方で、働ける人にはもつと働いてもらう。収入が多くなると、年金額が下がるようになってるので、選択制で年金受給開始年齢を、70歳を超えて

幅を持つということになると思います。
跡田 定年退職を強いられて職を失ったならば、65歳から年金を給付するというのはいいかもしませんが、働いていて収入がある人は、本来は年金を受給すべきではありません。もつとも、減額支給はなかなかいい制度ですが、現役の頃の収入の約7割までは減額しないような形がいいのではないかと思っています。

竹中 なるほど。

跡田 要するに、原理原則はきちんと守りながら、平等志向はやめて、弾力的に運営するということです。ただ、私が今一番心配しているのは、高齢女性の一人暮らしで、国民年金しかない人たちの問題で、これは助けてあげないといけない。しかし、保険料を払わなかったために年金が少ない人たちの救済が必要があるかどうかは疑問です。そういう人たちは国は救わないことを明確にする。そして、そういうケースは民間の非営利団体が救済システムに変える必要があります。国のお金を使うのであれば、原理原則に則ってきちんと使ってほしいということです。

竹中 実際の政策では、白地のキャンバスに新しい絵を描くようなことはできないわけで、政治的なプレッシャーの



中で、哲学を生かしながら、変えられるところを必死で考えることによって「改革」は進んでいくと思います。例えば、医療に関しては、75歳以上の高齢者の負担を10%から20%にしようという議論を10年も続けているのに、まったく動きません。

跡田 高齢者には医療費の自己負担を求めるべきだと思います。ただし、20%にするにしても、10%から20%に一気に上げるのではなく、徐々に負担感を感じさせないように上げていく必要がある

る。もう1つは、もし高齢者医療を社会保障として行うならば、保険料は取るべきではないということです。保険料を現役の時に払うべきものだからです。ただし、医療を受けるならば、相応の負担はすべきであって、まずは自己負担率を引き上げるべきだと思います。

増田 「全世代型社会保障検討会議」はこれまで4回開かれていて、そこでの空気観では、安倍総理がどう受け止めるかどうかは別にして、75歳以上の2割負担と、外来受診時の「ワンコイン」（500円）は入れるべきだという方向になると思います。現在75歳以上の人は1割負担ですが、それを2割にするのはさすがに抵抗感が大きい。そこで、現在2割負担の人は75歳になって以降もそのまま2割にするというような形にすれば、すんなりいくかもしれません。

女性や若い世代のための 労働市場環境の整備

竹中 ところで、「全世代型」という言葉を使うのにはおそらく理由があつて、それは、給付で考えると対GDPの年金給付額はすでにイギリスを上回っています。若い世代に対する社会保障

支出額はGDP比でみるとイギリスの約4分の1にすぎないことで、まさに世代間の不公平があるということです。

跡田 繰り返になりますが、私は、基本的に若い世代の社会保障は必要ないと思っています。労働政策的な意味での社会保障は、広義では社会保障に入りますが、必ずしも再分配で行われるものではない。労働市場を効率的にするために支出していくものとしては、労働力はこれから不足するわけですから、女性が働きやすくなるようにするための助成金を出していく。待機児童をなくするための予算や、パートタイマーと常勤の人との就労時間の違いによる時給の違いを是正するために企業側にインセンティブを与えるという意味での補助制度などです。例えば、女性をたくさん雇って、賃金を上げれば、法人税を少し減税するというような政策はありうると思います。しかし、これは社会保障と言えるかどうかはわかりません。

竹中 確かに、女性が働こうと思えば、子育てのための支援の制度が要るし、教育費負担を考えると女性に対して十分な給料が支払われることが重要だと思います。これは社会保障とはいっても、年金や医療とは違った政策サポートであって、そこに対して公的な資金を支出するというよりは、むしろ制度改革をすることのほうが重要だということですね。

増田 「全世代型社会保障検討会議」では、今年(2019年)10月に始まっ

た幼児教育無償化という形の政策で、若い世代への直接給付をとりあえずは行つたという認識になっています。もちろん賛否両論あることは重々承知していますが、これ以上の財源がないので、今回の議題には入っていません。ただ、シングルマザーを含むパートの人たちの厚生年金加入はぜひとも実現すべきだと思います。すでに大企業では行われていますが、例えば従業員50人以上の企業に義務付けて厚生年金の適用拡大をするというような、将来の安心感につながる年金改革が必要です。

竹中 若い世代のための労働市場環境の整備については議論されていますか。

増田 それは出てきます。厳密な意味での社会保障とは少し離れますが、兼業や副業を認めて多様な働き方を進めていくことや、女性の問題もこれから議論をしていくことになっています。

跡田 先ほども言いましたが、政府は若い人の雇用支援をするのではなく、民間企業に任せればいい。そのための規制を緩和するだけで十分です。その規制緩和の方法を議論していただきたいと思っています。

竹中 労働市場についてはどのような規制緩和を提唱されますか。

跡田 中途採用です。今の大学卒業生の約3割が就職後1年以内に辞めてしまふ。そして、彼らは新卒市場に参加できません。そこで、規制緩和というよりは、いつでも就職の機会が持てるように、すべての企業が中途採用できるように企業に規制をかけることです。また、

「新卒」ではなく「未熟な若い人たち」の労働市場を新しくつくっていくことが必要です。さらに、もう少し年上の人たちに対しての規制緩和は、民間の有料職業紹介を全面的に緩和することです。いつまでも昭和30年代の規制が続いているという古い体質をやめて、ハローワーク廃止を議論してほしいと思っています。

日本に必要な社会保障とは

竹中 社会保障の定義の問題とか哲学を考えた場合に、もし跡田さんが厚生労働大臣だったら最初に何をしますか。

跡田 まずは、日本の社会保障で問題になっている年金と医療はそれほど心配する必要はないと宣言します。なぜこのような事態になったかと言えば、団塊の世代とそれを生みだした戦争のせいだからです。そして、団塊の世代が2025年には75歳に達し、女性は2035年に85歳に達するわけで、2050年には団塊の世代の影響はなくなるからです。

その後の世代はどんどん少なくなっていて、21世紀の4分の3の間は高齢社会の問題を抱えていきますが、決定的な問題は今後30年間に起きて、それを越えれば、年金と医療には大きな問題はなくなるはずなんです。だから、年金や医療以外の子育ての問題、女性や高齢者の就労という、もう少し幅広いところに視点を持つ必要があります。

そう考えると、最も行わなければならないことは、基本的には「同一労働同一賃金」の世界をつくり出すことです。女性が損をしているところをできるだけ補っていく。また、高齢者も同じように働くのであればきちんと給料を払う。安い労働力を上手に使うなどという姑息なことを考えずに、生産コストが上がる分をAI(人工知能)で補っていく。厚労省も技術の面の政策もきちんとやらなければいけない。そして、民間企業の協力を仰いで、若い世代の生活を維持するための健全な労働市場をつくることです。

竹中 狭い意味での社会保障をしなくていいような環境をつくることこそが本当の社会保障であるという趣旨だと思います。ありがとうございます。





パソナ総合研究所

全世代型社会保障に関する意識調査

国民が望む**社会保障制度**のあり方とは何か**世代別・男女別**に分析

「パソナ総合研究所」はこの度、20代～70歳以上まで全世代を対象に、『全世代型社会保障に関する意識調査』を実施いたしました。政府は「全世代型社会保障」として、誰もが安心できる社会保障制度に関する検討を進め、昨年12月に中間報告をまとめました。こうした政府の進める検討を受けて、各世代・男女毎に現行の社会保障制度に対する認識や、これからの改革の方向性についての意識を探り、その傾向をまとめました。

【調査結果のポイント】

詳細／URL：<https://www.pasonagroup.co.jp/pi/>

Point 1

政府による「全世代型社会保障」を知っている人は僅か3.1%で、聞いたことがある人を含めても3割弱に留まった。
現行の社会保障制度が持続可能と考える人は僅か4.3%で、わからないとする人を除いたほとんどの人が持続不可能と回答した。
20代～50代の働く世代では、給付水準・内容の見直しを求める声が多かった。

Point 2

年金制度改革の方向性は、「消費税の目的税化などの抜本改革」が1位（18.3%）だったが、意見のまとまりは見られなかった。

Point 3

医療保険制度改革の方向性は、国民医療費の増加抑制のために「保険の適用範囲を含む各種見直しを許容」する人が28.2%で、保険料アップや増税、自己負担などの「負担増を許容」する人も合計で22.1%に上った。

Point 4

介護保険制度改革の方向性は、高齢者を中心に「健康維持の努力で給付費用の抑制が可能」とする意見が1位（20.3%）で、「担い手の負担増を避けるため制度を縮小」（16.7%）と「サービス内容拡充のため負担増もやむを得ない」（16.0%）が続いた。

Point 5

就労人口の拡大策については「65歳以上就労者の増加策」が約4割、「女性就労者の増加策」が約2割だった。高齢者については「定年延長等」を求める声が多く、女性については、「保育所や学童保育の拡充」「短時間労働や在宅労働などの拡充」が多かった。

調査概要

- 調査方法：インターネットを通じたアンケート方式
- 調査期間：2020年2月26日～28日
- 回答者数：1,292名
- 回答者属性：20代、30代、40代、50代、60代、70歳以上の男女（各属性100名超）

1

社会保障全般

「全世代型社会保障」について聞いたことがある人は3割弱にとどまり、現行の社会保障制度が持続すると考えている人は僅か4・3%。

「全世代型社会保障」とは何か知っているかを聞いたところ、年齢が高いほど認知率が上がり、女性よりも男性の方が高い結果となりました。一方、現行の社会保障制度の長期的な持続可能性については、半数強がわからないと回答しましたが、残りの方の約9割は持続不可能であると答えています。

Q 政府が昨年12月に中間報告をまとめた「全世代型社会保障」とは何か知っていますか(単回答)

		n=	知っている	聞いたことがある	知らない	%
性×年代別	全 体	1292	3.1	25.0	71.9	
	20-29歳	114	6.1	25.4	68.4	
	30-39歳	109	2.8	22.0	75.2	
	40-49歳	105	2.9	20.0	77.1	
	50-59歳	108	6.5	31.5	62.0	
	60-69歳	105	4.8	36.2	59.0	
	70歳以上	108	7.4	39.8	52.8	
	男性	107	1.0	12.3	86.9	
	30-39歳	108	0.0	13.0	87.0	
	40-49歳	108	0.0	19.4	80.6	
女性	50-59歳	108	1.0	19.4	79.6	
	60-69歳	108	0.0	28.7	71.3	
	70歳以上	104	4.8	32.7	62.5	

Q 現行の社会保障制度は長期的(30年以上)に持続可能だと思いますか(単回答)

		n=	はい	いいえ	わからない	%
年代別	全 体	1292	4.3	41.6	54.1	
	20-29歳	221	3.2	41.6	55.2	
	30-39歳	217	2.8	42.9	55.4	
	40-49歳	213	3.3	41.8	54.9	
	50-59歳	216	4.2	40.7	55.1	
	60-69歳	213	4.7	41.8	53.5	
	70歳以上	212	8.0	40.6	51.4	

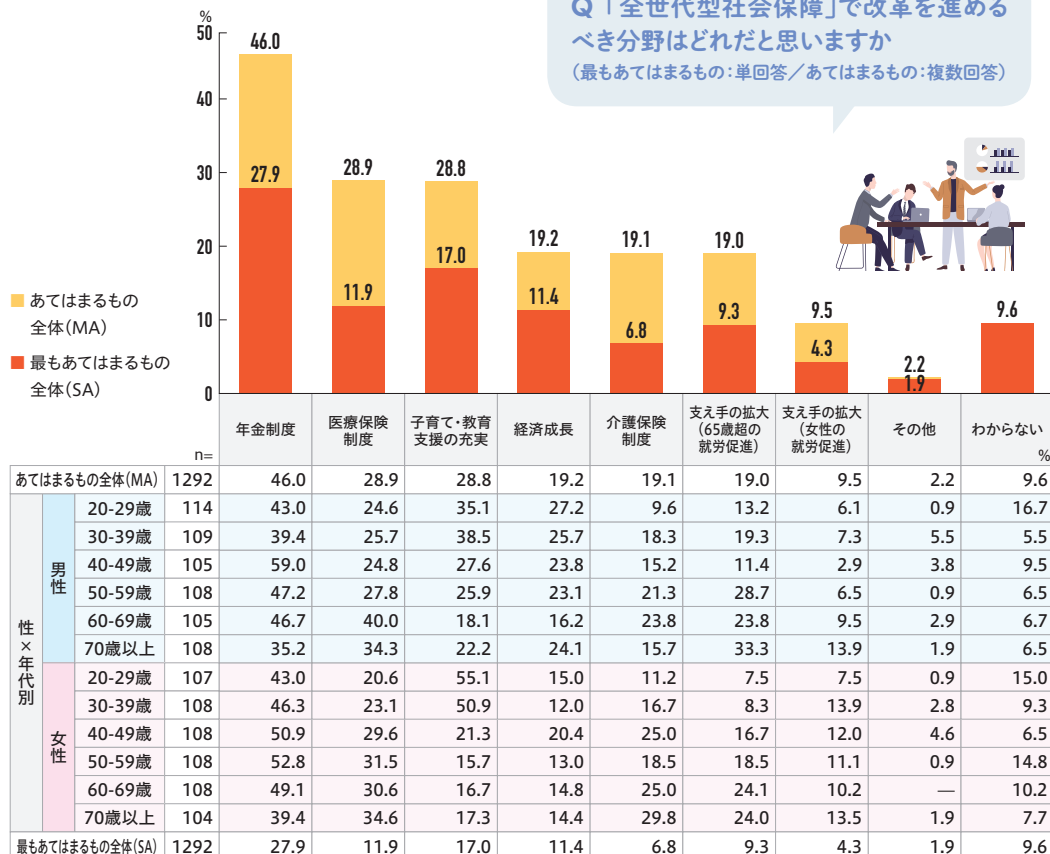
※1%未満は非表示

改革が必要な分野は「年金制度」が1位で、次に「医療保険制度」「子育て・教育支援の充実」が拮抗。改革の方向性は、給付水準・内容の合理化を求める意見が多いが、60代以上は現行の給付水準・内容の維持を求める意見が多数。

改革を進めるべき分野や方向性については、世代により差がみられる結果となりました。

改革が必要な分野では、「年金制度」が20代・30代の女性を除きどの世代でも1位となりましたが、2位は「医療保険制度」と「子育て・教育支援の充実」が拮抗しています。前述した20代・30代の女性では「子育て・教育支援の充実」が半数を超えて1位になる一方、60代以上の方では「医療保険制度」を挙げの方の割合が高くなっており、世代に

Q 「全世代型社会保障」で改革を進めるべき分野はどれだと思いますか
(最もあてはまるもの:単回答/あてはまるもの:複数回答)



応じた優先順位が表れています。また、70歳以上の男性は「就労支援」、同年代の女性は「介護保険制度」の割合が高くなるのも特徴です。

改革の方向性では、30代・50代を中心に全ての世代で「働き手の負担増には限界があるため社会保障給付水準・内

容の合理化を行う」が1位となりました。しかし60代以上になると、働き手の増加策や増税等により「現行の給付水準を維持する」とした回答の合計が、「給付水準・内容の合理化を行う」とする回答を上回り、現在年金制度の受益者かどうかで意見が分かれました。

制度改革の方向性は、「消費税の目的
の増加」「支給開始時期を70歳
に向けて延ばす」の順だが、意見が
収れんしていない。

2

年金制度

- 現行の給付水準を基本的に維持し、働き手の増加策により支える財源を確保する
- 現行の給付水準を基本的に維持し、必要な財源は増税や社会保険料率の引上げで賄う
- 労働人口が減少する下で働き手の負担増には限界があるため、社会保障給付水準・内容の合理化を行う
- 今後の経済成長を図れば、現行制度は維持可能である
- その他
- わからない

	n=						%
全 体	1292	22.8	9.2	40.2	5.4	2.5	19.8
20-29歳	221	18.6	6.3	37.6	6.8	0.4	30.3
30-39歳	217	22.6	6.0	45.6	4.1	1.8	19.8
40-49歳	213	19.7	8.9	45.1	5.6	3.3	17.4
50-59歳	216	19.4	10.2	44.9	3.7	2.3	19.4
60-69歳	213	25.8	11.3	35.2	5.6	4.2	17.8
70歳以上	212	31.1	12.7	33.0	6.6	2.8	13.7

※1%未満は非表示

Q 社会保障制度の改革の方向性として、あなたの考えに最も近いものをお選びください(単回答)

- 現行の給付水準・支給開始時期を維持するため、増税や保険料率の引き上げを行う
- 現行の給付水準維持するため、高齢者の就労環境を整備し支給開始時期を70歳に向けて延ばす
- 働き手の負担増を軽減するため、現行の給付水準の引き下げや支給開始時期の繰延を行う
- 高齢者や女性などの働き手を増加させれば、現行の給付水準・支給開始時期を維持することは可能である
- 経済成長を図れば、現行の給付水準・支給開始時期を維持することは可能である
- 保険料を減らし消費税を年金目的税に変更したり、老後の所得水準に応じた年金額のカットなど抜本的な制度改革を行う
- その他
- わからない

わからない		n=									%
全 体		1292	6.0	12.7	9.2	13.2	9.3	18.3	4.9	26.4	
年 代 別	20-29歳	221	5.9	6.8	12.7	9.0	10.9	15.4	3.6	35.7	
	30-39歳	217	5.5	6.9	14.7	10.6	8.9	20.3	5.5	27.6	
	40-49歳	213	8.0	14.1	10.3	12.2	7.5	18.8	6.1	23.0	
	50-59歳	216	5.1	13.0	5.6	13.9	7.9	22.2	5.6	26.9	
	60-69歳	213	6.6	13.1	7.0	13.6	11.3	16.4	4.2	27.7	
	70歳以上	212	4.7		22.6	4.7	20.3	9.4	17.0	4.2	17.0

※1%未満は非表示

Q 年金制度の改革の方向性として、あなたの考えに最も近いものをお選びください(単回答)

年金制度の改革の方向性は、70歳以上を除いて「消費税の目的税化など抜本的な改革」を求める意見が1位ですが、他の回答を大きく上回るわけではなく、具体的な方向性についての意見は収れんしていない現状が窺われます。70歳以上の方では、回答により前提条件は異なるものの「現行の給付水準の維持」を求める声の合計が半数を超えています。

3

医療保険制度

改革の方向性は、国民医療費の増加抑制のため「保険適用範囲を含めた各種見直しはやむを得ない」が1位となり、水準の維持のため増税や自己負担増など「負担増加で対応」とする回答の合計が続いた。

少子高齢化が進む中これ以上の負担増は困難として、「公的医療の適用範囲を含めた見直しをやむを得ない」とする回答が1位(28.2%)となりましたが、現行制度の維持のため「保険料の引上げや増税」、「自己負担の増加」を許容する方の割合も合計で22.1%に達しています。

一方、健康維持のための運動や未病対策で「国民医療費の増加は抑制できる」と考える方は年齢が高くなるほど増え、70歳以上では1位となり、願望も含めて楽観的な見方をしていることが窺えます。



- 現行の誰でも公的保険で高いレベルの医療を受けられる制度を維持し、国民医療費全体の増加を受け入れ、主に保険料引上げや増税で対応する
- 現行の誰でも公的保険で高いレベルの医療を受けられる制度を維持し、国民医療費全体の増加を受け入れ、主に自己負担の増加で対応する
- 少子高齢化が進む中ではこれ以上の負担の増加は難しいので、国民医療費の増加を抑制するため、公的保険が適用される医療の範囲を含め各種の見直しはやむを得ない
- 健康維持のための運動や未病対策に予算を振り向ければ、国民医療費の増加は抑制できる
- 医療やヘルスケアは有望な産業であるため、国民医療費が増加しても経済の成長に寄与するれば問題ない
- その他
- わからない

		n=							%
	全 体	1292	10.3	11.8	28.2	17.9	4.5	2.5	24.8
年 代 別	20-29歳	221	7.7	10.0	26.2	14.5	6.3	1.4	33.9
	30-39歳	217	6.5	12.0	33.2	16.1	5.5	2.8	24.0
	40-49歳	213	12.7	10.3	31.5	16.4	2.8	3.3	23.0
	50-59歳	216	12.5	12.0	29.6	14.4	1.9	2.3	27.3
	60-69歳	213	9.4	13.1	25.8	21.1	3.8	2.8	23.9
	70歳以上	212	13.2	13.7	22.6	25.0	6.6	2.4	16.5

※1%未満は非表示

Q 医療制度の改革の方向性として、あなたの考えに最も近いものをお選びください(単回答)

4 介護保険制度

改革の方向性は、高齢者を中心に「健康維持等の取組で給付費用の抑制は可能」が1位で、「担い手の負担増を避けるため制度を縮小」と「サービス内容拡充のため負担増もやむを得ない」が拮抗。

制度改革の方向性を聞いたところ、高齢者を中心に「健康維持等の取組により給付費用の抑制は可能」が1位（20.3%）となり、「担い手の負担増は困難なため制度を縮小」（16.7%）と「サービス内容の拡充のため自己負担増もやむを得ない」（16.0%）が続きました。

男性が女性より「負担増もやむを得ない」とする傾向が強い一方、女性は「健康維持等の取組により給付費用の抑制は可能」とする意見が多く、男女の違いが表れる結果となりました。



Q 介護保険制度の改革の方向性について、あなたの考えに最も近いものをお選びください（単回答）

- 平均寿命が延びていることからサービス内容を拡充すべきで、その負担のため保険料の引上げや自己負担増もやむを得ない
- サービス内容は現行のままで良いが、無駄な利用を抑制するため自己負担割合を引き上げるべき
- 高齢化に伴い利用者が増加する一方、担い手の負担増は難しいため、利用者の絞り込みやサービス内容の見直しなど制度を縮小すべき
- 健康維持のための運動や未病への取組を強化すれば、国民医療費と同様に介護サービスにかかる給付費用の抑制は可能
- 全体の費用を抑制するため、保険による介護事業者や介護士への支払いを抑制すべき
- その他
- わからない

	全体	n=	1292	16.0	12.2	16.7	20.3	3.1	2.6	29.1
性×年代別	男性	20-29歳	114	14.0	9.6	21.9	14.0	2.6	1.8	36.0
		30-39歳	109	20.2		23.9	16.5	11.9	3.7	20.2
		40-49歳	105	16.2	14.3		19.0	16.2	1.9	30.5
		50-59歳	108	23.1	13.0	13.0	16.7	6.5	2.8	25.0
		60-69歳	105	16.2	16.2	17.1	18.1	3.8	5.7	22.9
		70歳以上	108	20.4	13.0	18.5	30.6	1.9	2.8	13.0
	女性	20-29歳	107	9.3	12.1	20.6	13.1	1.9	0.9	42.1
		30-39歳	108	12.0	9.3	16.7	13.9	3.7	4.6	39.8
		40-49歳	108	21.3	9.3	11.1	22.2	2.8	1.9	31.5
		50-59歳	108	14.8	7.4	15.7	23.1	1.9	1.0	36.1
		60-69歳	108	13.0	7.4	14.8	32.4	2.8	1.9	27.8
		70歳以上	104	11.5	11.5	15.4	31.7	3.8	1.9	24.0

5 制度の支え手の拡大策

就労人口の拡大策は、約4割が「65歳以上就労者の増加策」、約2割が「女性就労者の増加策」と回答。高齢者向け施策は定年や再雇用期間の延長が、女性向け施策は保育所等の拡充が1位。

就労人口の拡大策について聞いたところ、「65歳以上の就労者の増加策」が42.6%で最も高く、続いて「女性の就労者の増加策」が21.1%、「外国人労働者の大幅な拡大」が11.0%になりました。20代では「女性就労者」が「65歳以上」

Q 政府が昨年12月に中間報告をまとめた「全世代型社会保障」とは何か知っていますか（単回答）

- 65歳以上の就労者の増加策
- 女性の就労者の増加策
- 外国人労働者の大幅な拡大
- その他
- わからない

		n=							%	
全 体		1292	42.621.111.03.8							21.4
年代別	20-29歳	221	20.429.913.63.2							33.0
	30-39歳	217	36.922.612.46.0							22.1
	40-49歳	213	39.423.08.05.6							23.9
	50-59歳	216	47.715.714.43.2							19.0
	60-69歳	213	51.219.28.93.3							17.4
	70歳以上	212	61.316.08.51.4							12.7

※1%未満は非表示

就労人口の拡大策として「65歳以上の就労者の増加策」と答えた方に対して

- 定年や再雇用期間の延長
- 年金の支給開始時期の繰延べ
- 65歳～70歳までの年金受給額の減額
- 65歳超の雇用などへの助成金の拡充
- 米国のように年齢による解雇の禁止（定年の廃止）と引き下げも含めた弾力的な賃金設計
- その他
- わからない

わからない		n=				%		
全 体		551	47.4	3.8	4.2	23.8	16.5	47.2
年代別	20-29歳	45	37.8	8.9	4.4	22.2	20.0	6.7
	30-39歳	80	43.8	5.0	7.5	23.8	13.8	6.3
	40-49歳	84	38.1	2.4	4.8	26.2	22.6	6.0
	50-59歳	103	48.5	1.9	2.9	22.3	20.4	12.9
	60-69歳	109	50.5	4.6	2.8	23.9	15.6	2.8
	70歳以上	130	55.4	3.1	3.8	23.8	10.8	3.1

※1%未満は非表示

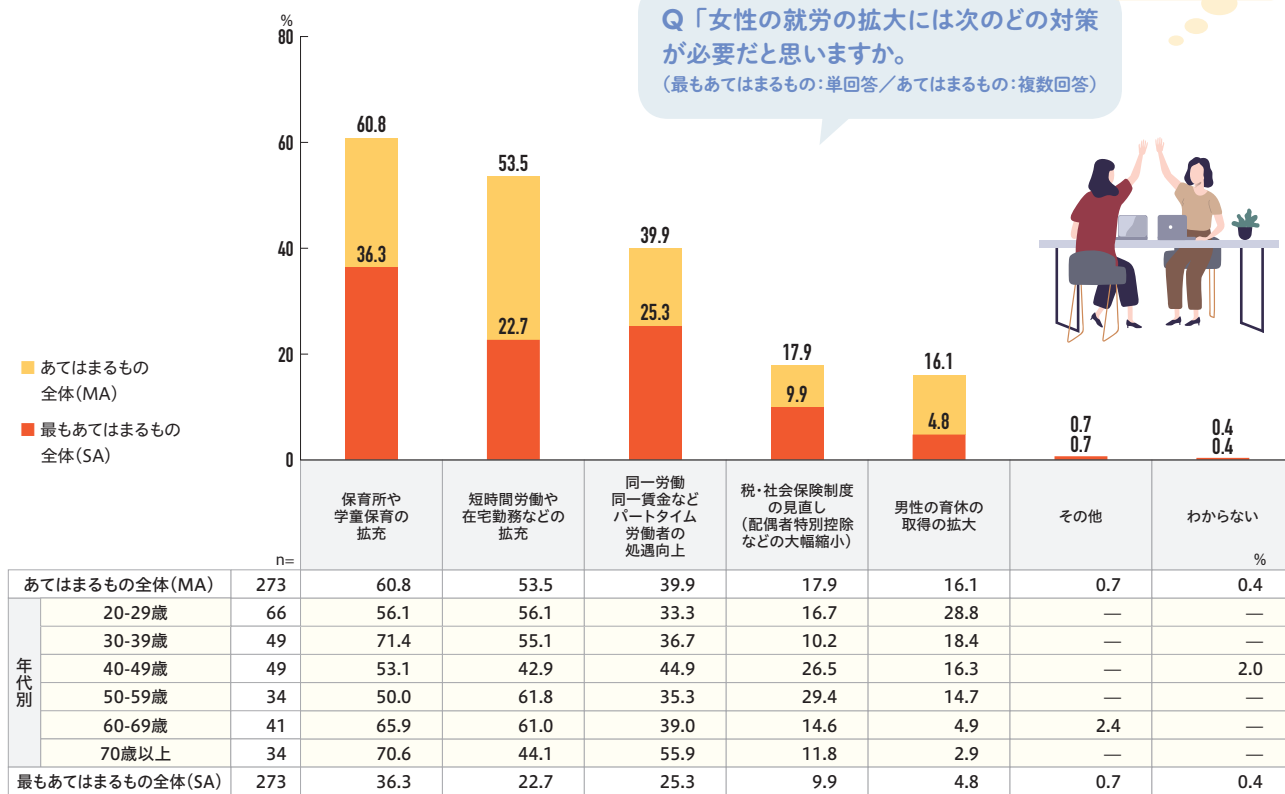
Q 65歳以上の就労の拡大には次のどの対策が最も適当だと思いますか（単回答）

を上回りますが、年代が上がると共に「高齢者」とする回答が非常に多くなります。また、具体的な拡大策については、高齢者向けには「定年や再雇用期間の延長」を挙げる回答が多く、50代以降は半数を超えました。一方、「米国のように定年廃止や弾力的な賃金設計」にも40代（22.6%）を中心に一定の支持があることがわかりました。

女性向けの拡大策としてどのような対策が必要か聞いたところ、「保育所や学童保育の拡充」が1位（60.8%）ですが、「短時間労働や在宅勤務の拡充」（53.5%）、「同一労働同一賃金などパートタイムの処遇向上」（39.9%）も大きな支持を集めました。

就労人口の拡大策として「女性の就労者の増加策」と答えた方に対して

Q「女性の就労の拡大には次のどの対策が必要だと思いますか。」
(最もあてはまるもの：単回答／あてはまるもの：複数回答)



Policy Advice Workshop Report

政策提言ワークショップ開催レポート

パソナ総研では、「社会のあり方改革」に向けた政策提言の策定に向け、所長と事務局、パソナグループ各社選抜社員の参加による第7回シリーズ【テーマ：これからの社会保障】のワークショップを開催しました。



ワークショップ①



■実施日

2019年12月

■ゲスト

昭和女子大学特命教授
八代 尚宏 氏

ワークショップ②



■実施日

2020年1月

■ゲスト

学習院大学経済学部教授
鈴木 亘 氏

ワークショップ③



■実施日

2020年2月

■ゲスト

京都先端科学大学
経済経営学部教授
袖川 芳之 氏

TOPICS

新たな時代の 『食と健康』 シンポジウム



人生100年時代に向けて、日本では食を通じた健康な社会の実現が叫ばれています。そこで、農林水産省主催「新たな時代の『食と健康』シンポジウム」を、農業分野での人材育成事業を展開するパソナ農援隊が2020年3月10日無聴衆で実施しました。

当日の動画はこちらから



[全体版]



[ダイジェスト版]

— 詳細はこちら —

<https://www.pasonagroup.co.jp/news/index112.html?itemid=3463>

提言発信

■これまでのPIフォーラム開催・提言発信の実績

	期間	テーマ	PIフォーラム開催日	提言発信	PIレポート発行
第1回シリーズ	2018年4月～ 2018年6月	これからの働き方改革	2018年4月13日	2018年7月	2018年7月(vol.1)
第2回シリーズ	2018年7月～ 2018年10月	ツーリズムと地方創生	2018年7月26日	2018年11月	2018年11月(vol.2)
第3回シリーズ	2018年11月～ 2019年2月	ベンチャーと規制改革	2018年11月27日	2018年3月	2019年4月(vol.3)
第4回シリーズ	2019年1月	新春特別企画:2019年の展望	2019年1月17日	—	2019年4月(vol.3)
第5回シリーズ	2019年1月～ 2019年6月	これからの女性の働き方	2019年4月17日	2019年7月	2019年7月(vol.4)
第6回シリーズ	2019年7月～ 2019年10月	高等教育とリカレント教育	2019年7月18日	2019年11月	2019年11月(vol.5)
第7回シリーズ	2019年11月～ 2020年2月	これからの社会保障	2019年11月27日	2020年6月	2020年6月(vol.6)
第8回シリーズ	2020年1月	新春特別企画: 東京2020オリンピック・パラリンピック	2020年1月16日	—	—

※内容は変更となる場合がございます。

調査発表

■これまでの調査発表の実績

	発表日	タイトル
第1回調査	2018年10月18日	就職活動のあり方に関する学生意識調査
第2回調査	2018年12月10日	新たな在留制度に関するアジア諸国での意識調査
第3回調査	2019年1月15日	国家戦略特区における外国人家事支援人材の意識調査
第4回調査	2019年6月10日	約2,000人の女性に聞いた働く女性自身が考える『女性活躍推進』とは
第5回調査	2019年11月27日	新たな就活ルールに関する意識調査(対象:企業)
第6回調査	2019年11月27日	新たな就活ルールに関する意識調査(対象:学生向け)
第7回調査	2020年5月	社会保障の在り方に関する全国意識調査

※第7回以降は順次発表 ※調査結果の詳細はWEBでご覧頂けます(パソナ総合研究所 Webサイト www.pasonagroup.co.jp/pi)

パソナ総合研究所
Pasona Institute

株式会社パソナグループ
〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 JOB HUB SQUARE
URL www.pasonagroup.co.jp/pi/ Mail pi@pasonagroup.co.jp

