

# 改革工程表2023や骨太の方針2024 に関する主な取組について (社会保障分野①)

令和6年11月5日

経済・財政一体改革推進委員会  
社会保障ワーキング・グループ

# 目次

- (1) 年齢・性別に関わらず生涯活躍できる環境整備
- (2) 急速な人口減少に歯止めをかける少子化対策
- (3) 医療・介護制度等の改革

# 目次

- (1) 年齢・性別に関わらず生涯活躍できる環境整備
- (2) 急速な人口減少に歯止めをかける少子化対策
- (3) 医療・介護制度等の改革

# 以下項目のこれまでの取組についての説明

(下線部についてを特に中心に説明)

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ① 被用者保険の適用拡大
- ② 年収の壁に対する取組
- ③ 在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<p>I-①について</p> <p>「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」を令和6年2月13日より開催し、7月3日に議論の取りまとめを行った。</p> <p>上記の懇談会の取りまとめを踏まえ、短時間労働者や個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方等について、社会保障審議会年金部会等で議論を行っている。</p> <p>なお、令和2年年金制度改正法においても、被用者保険の適用拡大を実施し、週所定労働時間20時間以上等の要件に該当する短時間労働者について、従業員100人超の企業は令和4年10月から、従業員50人超の企業は令和6年10月から被用者保険を適用している。</p>	<p>I-①について</p> <p>年末の社会保障審議会年金部会等の議論の取りまとめに向け、引き続き議論を行う。</p>

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<p>I-②について</p> <p>令和5年9月に策定した「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行している。</p> <p>また、第7回社会保障審議会年金部会（令和5年9月21日）において、いわゆる「年収の壁」等の女性の就労の制約と指摘される制度等について現行制度や関連データについてお示しし、議論が行われた。同回の議論も踏まえ、第12回社会保障審議会年金部会（令和6年1月31日）において、全体の議論を振り返る中で、いわゆる「年収の壁」への対応についての意見があった。</p>	<p>I-②について</p> <p>年末の社会保障審議会年金部会等の議論の取りまとめに向け、引き続き議論を行う。</p>

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<p>I-③について</p> <p>在職老齢年金制度（高在老）の在り方について、第8回社会保障審議会年金部会（令和5年10月24日）において、在職老齢年金制度等の高齢期における年金制度について現行制度や関連データについてお示しし、議論が行われた。同回の議論も踏まえ、第12回社会保障審議会年金部会（令和6年1月31日）において、全体の議論を振り返る中で、在職老齢年金制度についての意見があった。</p> <p>なお、令和2年年金制度改正法においては、60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）について、就労に与える影響が一定程度確認されているという観点等から、支給停止の基準額を28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同じ47万円（令和6年は50万円）に引き上げた（令和4年10月施行）。</p>	<p>I-③について</p> <p>年末の社会保障審議会年金部会の議論の取りまとめに向け、引き続き議論を行う。</p>

# 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改正の議論について

第17回社会保障審議会年金部会  
2024年7月30日

資料1

## 社会経済の変化

### ○ 平均寿命・健康寿命の延伸

<65歳時点平均余命> <健康寿命>  
1990年 男性:16.22年、女性:20.03年 2001年 男性:69.40歳、女性:72.65歳  
2070年 男性:23.14年、女性:28.36年 2019年 男性:72.68歳、女性:75.38歳

### ○ 家族構成やライフスタイルの多様化

#### ・ 単身世帯・共働き世帯の増加等

<単身世帯割合(世帯主が25～64歳の世帯)>  
22.6%(2000年)⇒28.3%(2010年)⇒32.8%(2020年)  
<共働き世帯割合(夫が25～64歳の夫婦のいる世帯)>  
53.6%(2005年)⇒61.8%(2010年)⇒63.5%(2020年)

### ○ 女性・高齢者の就業の拡大

#### ・ 人手不足の中での労働力確保の要請

<就業率>  
60～64歳 :51.1%(1985年)⇒74.0%(2023年)  
女性(25～64歳):55.9%(1985年)⇒77.7%(2023年)

### ○ 今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げ

## 令和6(2024)年財政検証結果

### ○ 5年前の前回財政検証と比べて将来の給付水準が上昇。

1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、将来にわたって**所得代替率50%を確保できることが確認された。**

※所得代替率:61.2%(令和6(2024)年度)⇒57.6%(成長型経済移行・継続ケース)  
50.4%(過去30年投影ケース) ※数値は最終代替率

### ○ 一方で、基礎年金の調整期間は長期化し、将来的な基礎年金の給付水準が低下する見通し。

### ○ 一定の制度改正を仮定した試算(オプション試算)では、

#### ・ 被用者保険の更なる適用拡大

#### ・ マクロ経済スライドの調整期間の一致

を行った場合には、いずれも**基礎年金の給付水準を確保する上でプラスの効果があることが確認された。**

### ○ 今回初めて実施した各世代の65歳時点の老齢年金の分布推計では、若年世代ほど労働参加の進展や被用者保険の適用拡大により厚生年金被保険者期間が延伸し、**年金額の増加へ寄与することが確認された。**

## 【上記を踏まえた次期年金制度改正の方向性】

### 見直しの基本的な考え方

- ① **働き方に中立的な制度**を目指すとともに、**ライフスタイル等の多様化**を年金制度に反映しつつ、
- ② **高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化**を図る。

### 対応の方向性

#### ○ 働き方に中立的な制度の構築

論点：**被用者保険の適用拡大**、いわゆる「**年収の壁**」と**第3号被保険者制度**、**在職老齢年金制度**等

#### ○ ライフスタイル等の多様化への対応

論点：**高齢期より前の遺族年金**、**加給年金**等

#### ○ 平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化

論点：**マクロ経済スライドの調整期間の一致**、**標準報酬月額の上限**等

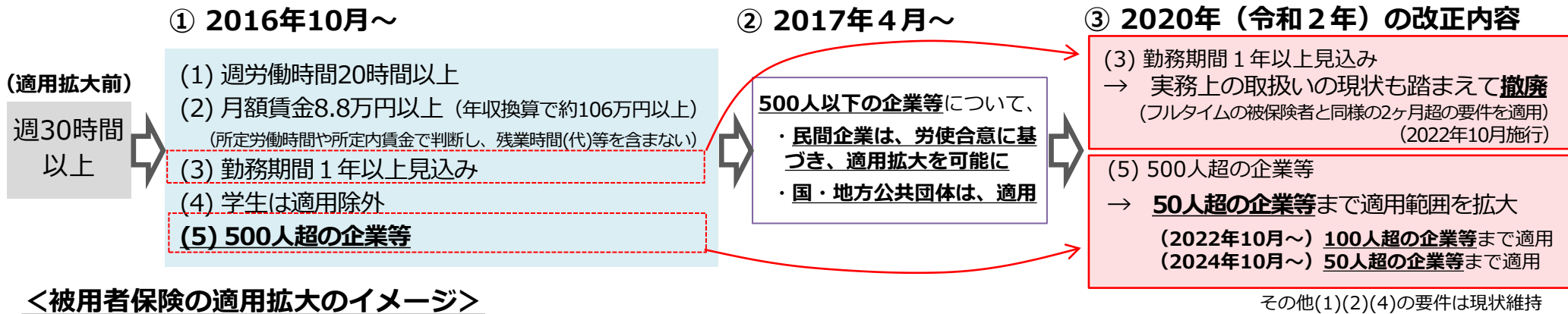
#### ○ 業務運営改善関係・その他所要の事項への対応



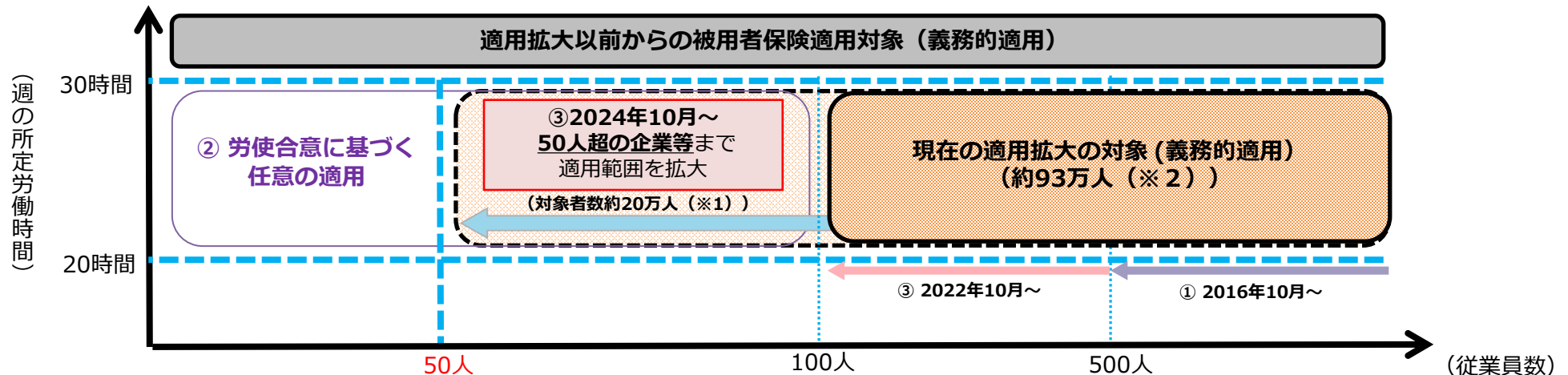
# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① (2016年10月～) **従業員500人超の企業等で、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月～) **従業員500人以下の企業等で、労使の合意に基づき、企業単位で**短時間労働者への適用拡大を可能とする。  
(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。)
- ③ 令和2年の改正では、**従業員50人超の企業等まで適用範囲を拡大**。(100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))  
※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定



## <被用者保険の適用拡大のイメージ>



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2024年5月末時点 (厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報))

# 被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

## 【被用者保険の適用事業所】

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所（A）・・・ **強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定17業種に該当する個人の事業所（B）・・・ **強制適用**
- ・ 上記以外（C）・・・ **強制適用外**（労使合意により任意に適用事業所となることは可能 = **任意包括適用**）

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定17業種（※）	強制適用事業所 （A）	（B）	
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教等			（C） 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業
- ⑨ 金融又は保険の事業

- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業
- ⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業

強制適用事業所

…… 約270万事業所

任意包括適用事業所

… 約10万事業所（注）

# 「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」について

- 働き方の多様化が進展する中で、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）においては、近年、適用範囲の見直しを行ってきたところ、その状況も踏まえつつ、被用者保険における課題や対応について、社会保障審議会の医療保険部会や年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体等からなる懇談会を開催した。
- 本懇談会では、（１）短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方、（２）個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方、（３）複数の事業所で勤務する者、フリーランス、ギグワーカーなど、多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方を主な議題として、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討を行い、2024年7月3日に議論を取りまとめた。

## 構成員

### 有識者

座長	菊池 馨実	早稲田大学理事・法学学術院教授
	伊奈川 秀和	東洋大学福祉社会デザイン学部教授
	海老原 嗣生	大正大学表現学部特命教授
	佐藤 麻衣子	株式会社ウェルスプラン 代表取締役
	嵩 さやか	東北大学大学院法学研究科教授
	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授
	松原 由美	早稲田大学人間科学学術院教授

### 労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会	日本経済団体連合会
全国健康保険協会	日本商工会議所
国民健康保険中央会	日本労働組合総連合会
全国商工会連合会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	

## 経過

### 第1回（2024年2月13日）

- 事務局説明・意見交換
- 今後の進め方について

### 第5～6回（2024年5月14日、5月28日）

- 意見交換

### 第8回（2024年7月1日）

- 議論の取りまとめ（案）

### 第2～4回（2024年3月7日、3月18日、4月15日）

- 関係団体からのヒアリング

### 第7回（2024年6月11日）

- 論点整理

### 2024年7月3日

- 議論の取りまとめ

## ヒアリング先

- 日本チェーンストア協会
- 日本フードサービス協会
- 「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会
- 日本惣菜協会
- 日本フランチャイズチェーン協会
- 全国ハイヤー・タクシー連合会
- 全国水産加工業協同組合連合会
- 全国生活衛生同業組合中央会
- 全国農業協同組合中央会
- 全国農業会議所
- プロフェッショナル＆パワフルキャリア・フリーランス協会
- 特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ
- UAゼンセン

# 被用者保険の適用に関する基本的な視点

「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」議論の取りまとめより作成

## 被用者にふさわしい保障の実現

- 国民の価値観やライフスタイルが多様化し、短時間労働をはじめとした様々な雇用形態が広がる中で、特定の事業所において一定程度働く者については、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険に包摂し、老後の保障や万が一の場合に備えたセーフティネットを拡充する観点からも、被用者保険の適用拡大を進めることが重要。

## 働き方に中立的な制度の構築

- 労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いの違いにより、その選択が歪められたり、不公平が生じたりすることのないよう、中立的な制度を構築していく観点は重要。
- 賃上げが進む中で、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識した就業調整をすることなく、働くことのできる環境づくりが重要であり、その際、被用者保険の意義や、被用者保険への加入は、保険料が生じるものの、労働者にとってメリットがあることを分かりやすく発信していくことが必要。

## 事業所への配慮等

- 適用拡大の対象となる事業所においては、事務負担が増加するとともに、新たな保険料発生に伴い経営への影響があると懸念されることから、そうした点に配慮しつつ、必要な支援策を講じる等、円滑な適用を進められる環境整備が必要。
- 保険者が分立する医療保険制度においては、適用拡大に伴い、保険者間での被保険者の移動が生じることとなり、保険者の財政や運営に影響を与えることとなる。適用拡大の検討に当たっては、被保険者等の構成の変化や財政等への影響を示した上で、保健事業の円滑な実施など保険者機能を確保する視点も含め、医療保険制度の在り方についても着実に議論を進めることが必要。

# 短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方

## 企業規模要件

経過措置として設けられた企業規模要件については、他の要件に優先して、撤廃の方向で検討を進めるべきである。併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策（※）の在り方について検討を行うことが必要である。

※具体的には、段階的な適用の要否を検討することも含めた準備期間の十分な確保、専門家による事務支援、適正な価格転嫁に向けた支援が必要との指摘のほか、現在の支援策の実施状況を踏まえつつ、生産性向上等で活用可能かつ申請が簡便な助成金を検討すべきとの指摘など、様々な意見があった。

## 労働時間要件

労働時間要件の引下げについては、雇用保険の適用拡大等を踏まえ検討が必要との見方がある一方、これまでの被用者保険の適用拡大においても指摘されてきた保険料や事務負担の増加という課題は、対象者が広がることでより大きな影響を与えることとなる。また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きするべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある。

## 賃金要件

賃金要件の引下げについては、これまで対象としていなかった働き方をする労働者に適用範囲を広げるという点で、労働時間要件の引下げの検討で指摘された論点と同様の側面がある。同時に、本要件特有の論点として、年収換算で約106万円相当という額が就業調整の基準として意識されている一方、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす場合が増えてきていることから、こうした点も踏まえて検討を行う必要がある。

## 個人事業所に係る適用範囲

常時5人以上を使用する個人事業所における非適用業種については、5人未満の個人事業所への適用の是非の検討に優先して、解消の方向で検討を進めるべきである。併せて、見直しを行った場合に対象となる事業所は新たに被用者保険の適用事業所となる小規模事業者が大半であることも踏まえ、事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策の在り方について検討を行うことが必要である。



## 【適用拡大の意義】

- ・ 第1号被保険者の中に被用者が多いという状況は、被用者には被用者にふさわしい制度を適用するという原則から乖離しており、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して働けるためには、適用拡大の徹底が喫緊の課題。
- ・ 将来的には、労働供給が細って労働力不足が生じることを踏まえると、働き方に中立な制度にしていくことは極めて重要。被用者保険に加入することで、今より厚い給付が受けられ、働く人々の安心感が一層高まることについて、前向きなメッセージを出していくことが必要。
- ・ 高齢者単身世帯のうち、貧困状況にある可能性が高い高齢単身女性へのセーフティネットを拡大する観点から、適用拡大は重要。

## 【企業規模要件・非適用業種】

- ・ 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、企業規模要件の速やかな撤廃・個人事業所に係る非適用業種の見直しの議論を進めるべき。
- ・ 「106万円の壁」について、最低賃金の引上げ等によりいずれは解消されるが、それだけでは働く場所による差異が残るため、まずは適用拡大を進めて、企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種の解消を図ることが必要。これによって事実上第3号被保険者が減っていく方向性は最低限進めていかなければならない。
- ・ 企業規模要件の撤廃と個人事業所における非適用業種の解消について賛成。事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのには、それぞれのビジネスモデルや現在需要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用基準に企業規模を用いるのが適切かどうか疑問。もし企業への配慮が必要ならば、他の仕組みを入れるべき。
- ・ 企業規模要件の見直しに際しては、事業主や被用者の保険料負担や年金の受給見込額がどう変わるのかについて、データを基に丁寧な議論を行いたい。

## 【週20時間要件・賃金要件】

- ・ 雇用保険の加入対象を週20時間未満の労働者に拡大する場合は、厚生年金についても労働時間要件の引下げについて検討すべき。拡大で新たに対象となる労働者数などのデータを元に議論を進めてほしい。
- ・ 週20時間未満の労働者に対する事業主の保険料負担は免除されており、これを事業主が意図的に利用すれば、労働者にとっての壁になる。働き方に中立的な制度となるよう、実務面での課題や国民年金制度との整合性を踏まえつつ検討を進めることが有効であり、このことがマルチワーカーへの対応にもつながる。
- ・ 政府が掲げている勤労者皆保険は、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも、事業主負担は維持する」ものであり、20時間未満の厚生年金ハーフのことである。
- ・ 賃金要件8.8万円（106万円）は下げられるのではないか。国民年金保険料とのバランスで設定しているとされるが、基礎年金拠出金の構造から考えて正当化できるのか疑問。労働時間要件も賃金要件も、就労調整ができないぐらいまで下げてしまうのが正解ではないか。
- ・ 第3号被保険者には多種多様な方が含まれており、「130万円の壁」への対応は中長期的な取組にならざるを得ない。労働時間要件と賃金要件の引下げによる適用拡大の推進によって第3号被保険者制度を縮小する方向での見直しも必要。賃金要件の引下げ等の適用拡大を進めれば、壁に直面する対象者は減る。
- ・ 週20時間未満の労働者への適用拡大については、被用者であるということのどういうことか、使用者責任とは何かという観点から議論が必要。
- ・ 週20時間未満まで適用することについては、雇用者を減らしてフリーランスに置き換えていく動きを促す可能性もあるので、慎重に考えるべき。

## 【フリーランス・ギグワーカー、副業・兼業】

- ・ 1つの企業に長く勤める方がいいと考える若者の割合は過去20年で最も低く、フリーランスやギグワーカーなどの新しい働き方が出てきていることを踏まえ、多様化するキャリアを前提とした議論が必要。
- ・ マルチワーカーについて、会社ごとにみると所定労働時間の要件を満たさず、厚生年金に加入できないことがある。年金制度が副業などの多様な働き方に対応できずにいることは問題であり、制度の簡素化が必要。小さい会社では社会保険が難しいため、業務委託という形で働く人がおり、そういった方は守られていない。
- ・ 賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改革では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。
- ・ 勤労者皆保険について議論する際は、労働者性など関連する法制度での議論の積み重ねや、実務上の対応可能性を十分に考慮することが重要。

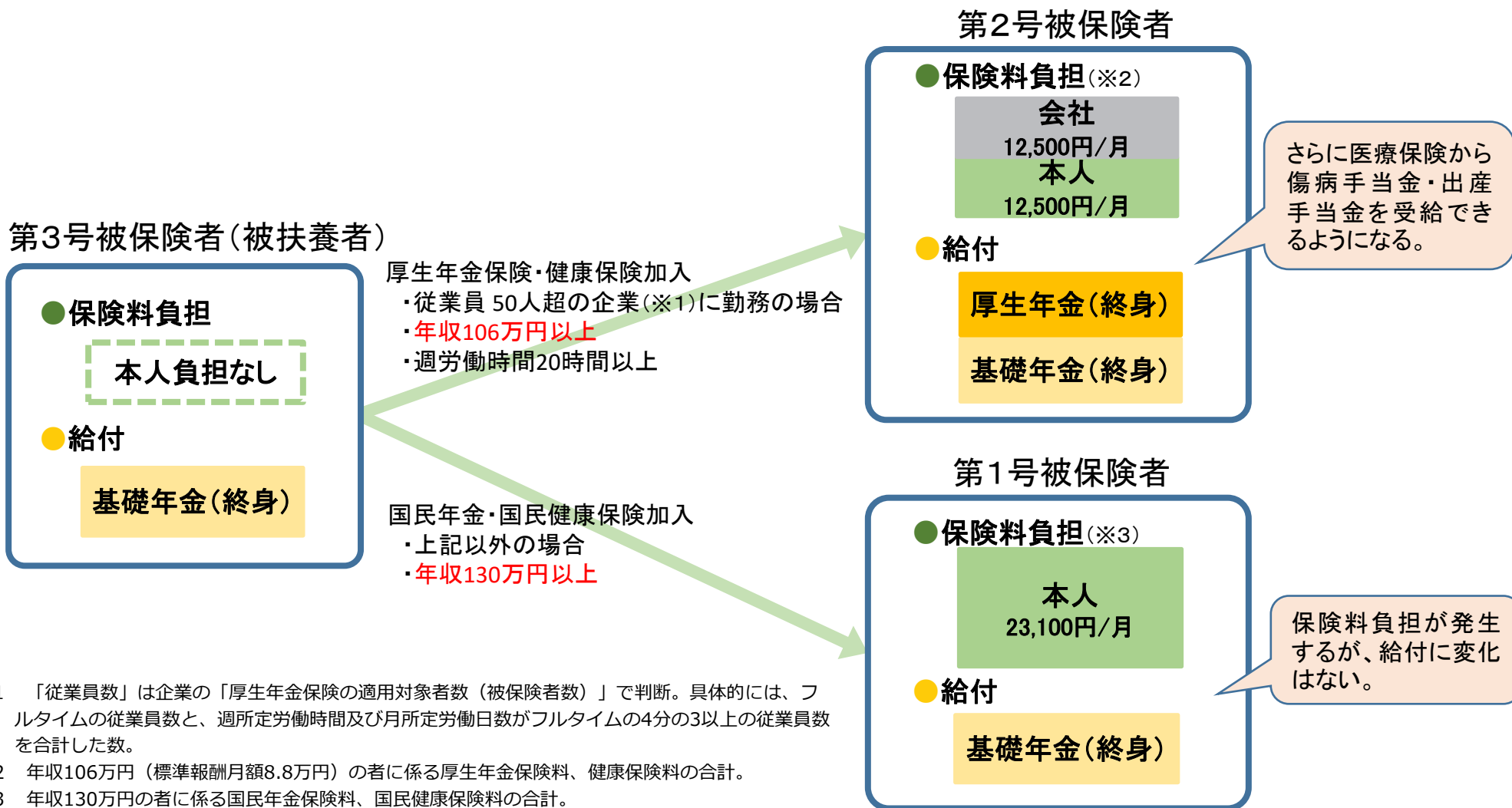
## 【適用拡大を進める際の留意点】

- ・ 適用拡大を進めるには、関係する当事者が制度をしっかり理解することが前提になる。適用拡大後に何らかの要件を残す場合は、雇用にどういう影響を与えるのか、新たな回避行動がどう予想されるか等の議論をしておく必要がある。
- ・ 多様な働き方や女性の社会進出、将来の安心の確保の観点から、適用拡大の方向性については理解するが、企業経営に与える影響にも留意が必要。社会保険料の事業主負担が新たに発生することに加え、従業員が第3号被保険者資格を維持するための就業調整・人手不足の加速化といった、企業経営に与える影響を念頭に置いた議論が必要。また中小・零細企業がその負担に耐えられるように、人件費相当分を価格転嫁できるよう、下請政策を含めて経済産業政策と連携を進めてほしい。
- ・ 適用拡大に当たっては実務に負担が生じるため、制度改革の確実な実施・業務の実効性に配慮しながら、要件緩和を慎重に検討する必要がある。
- ・ 景気は循環するものなので、景気の悪化が生じた場合には、長期的には人手不足であっても短期的には採用控えが起こり失業率が上昇する一方で、景気がよい今日でも偽装フリーランスのように社会保険料を逃れようとする企業も存在するため、適用拡大はタイミングが重要。



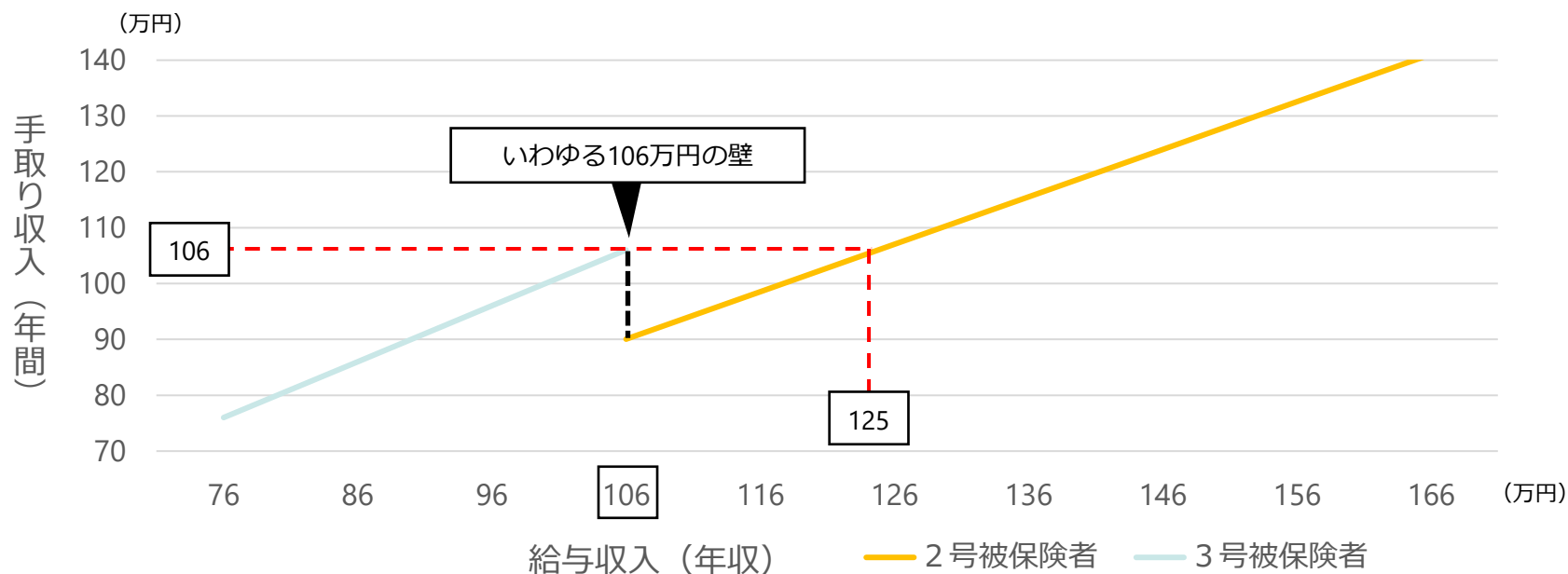
## 【参考】「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



# 年収106万円と手取り収入のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減るが、概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料）のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）の半分（労使折半）を、本人の保険料負担として計算している。

(参考) 週20時間労働した場合の時給と年収

時給 (円)	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400
年収 (万円)	93.6	104	114.4	124.8	135.2	145.6

# 「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

## 106万円の壁への対応

### ◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

### ◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

## 130万円の壁への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

## 配偶者手当への対応

### ◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

# キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理件数（※速報値）

令和6年9月末時点※1

企業規模別件数※2			キャリアアップ計画件数 (合計)
100人以下	101人～500人	501人以上	
13,526件	2,026件	983件	16,535件
<参考> 短時間労働者労働時間延長コース※3のキャリアアップ計画件数（令和5年10月～令和6年3月末時点）			4,106件

※1 令和5年10月20日受付開始以降の累計。

※2 常時雇用する労働者（2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者）の数による。

※3 週所定労働時間の延長により、新たに有期雇用労働者等を社会保険の被保険者とした事業主に対して助成を行うもの。令和6年3月末までの経過措置。

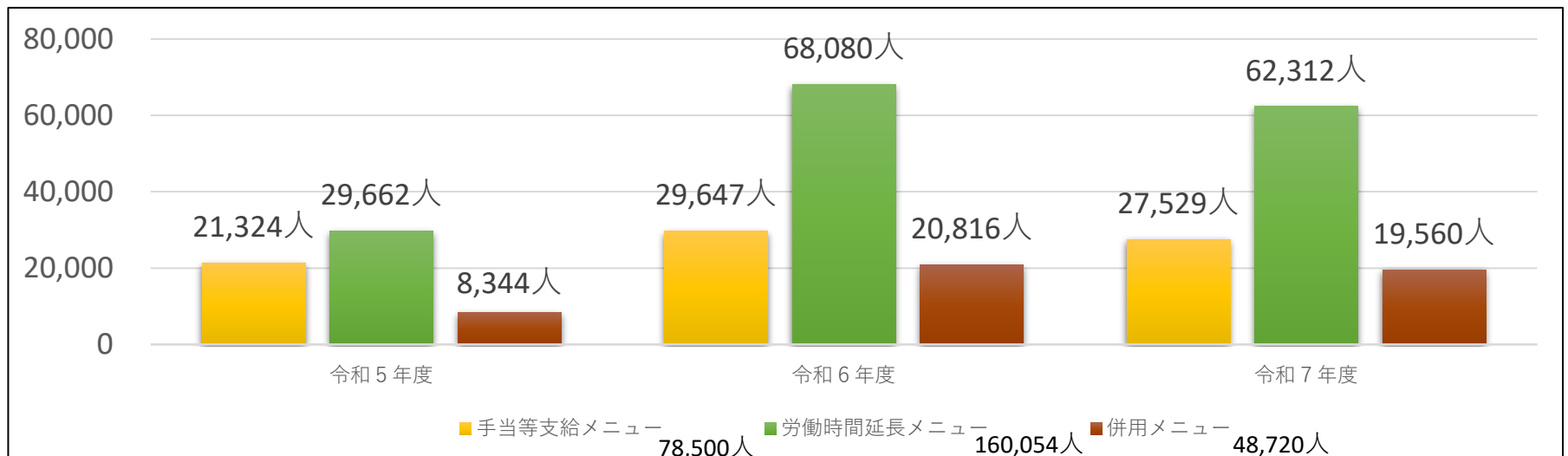
参考：各年度ごとの取組開始予定労働者数（令和5年度～令和7年度）

令和6年9月末時点※4

取組予定労働者数（R5～R7合計）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
287,274人	59,330人	118,543人	109,401人
<参考>短時間労働者労働時間延長コース 8,710人	8,710人	-	-

※4 令和5年10月20日受付開始以降の累計。各年度に新たに取組開始を予定している労働者数。

企業から提出された計画届に現時点の見込みとして記載された労働者数を足し上げたものであり、支給申請件数や支給実績とは異なる。



## いわゆる「年収の壁」への対応

- いわゆる「年収の壁」については、第3号被保険者が働いて収入が増加すると社会保険料が発生することによって、手取りが減少することを避けるため、就業調整が行われ、希望どおり働くことが阻害されているとの指摘。
- いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- 被用者保険の適用拡大の推進に向けた広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開する。

## いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方

- いわゆる「106万円の壁」では保険料負担が増えるが厚生年金給付も増える。これは全ての厚生年金被保険者に共通であり、適用拡大に伴う短時間労働者のみ異なる取扱いとなるわけではない。
- 他方で、**給付のことは考えず、「壁」を境にした保険料負担による手取り収入の減少のみに着目すれば「壁」を感じる者が存在することから、これへの対応は「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点として考えることが基本**となる。なお、現在の適用要件の下においては、最低賃金の引上げ等により、適用時点で「106万円」を意識しない水準まで収入が増加していればいわゆる「年収の壁」は解消される。

## いわゆる「130万円」の壁への対応策の考え方

- いわゆる「130万円の壁」では保険料負担が増えても基礎年金給付は同じであり、これは第1号被保険者と第3号被保険者とで負担と給付の構造が異なることによるもの。
- したがってこれへの対応は、**第3号被保険者のあり方そのものに着目した何らかの見直しを行うか、「壁」を感じながら働く第3号被保険者が少なくなるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を一層加速化することが基本**となる。

(※) 第3号被保険者制度のあり方については本日の議題(1)で検討

## 【総論】

### （いわゆる「年収の壁」の働き方への影響）

- ・ 男女の賃金差は縮まっておらず、根強く残る男女の役割や働き方の差に間違った方向で影響を及ぼしている制度があれば、見直す方向で議論すべき。
- ・ 女性社員の中には、育児休業の終了後、保育所が見つからない等の理由により、正社員から短時間労働の非正規社員への転化を希望し、年収の壁による就業調整を選択する者がおり、女性の就労促進の観点に立った見直しが必要。
- ・ 年収の壁の問題は、労働の供給に関する選択をゆがめており、女性の社会参加を阻害している要因でもあるため、速やかに抜本的に解決する方向で、次回の改正を目指して議論を深めていくべき。目先の負担を調整して、小細工のような改革をするのは長期的には望ましくない。
- ・ 年収の壁の問題は、必ずしも制度の問題ではなく、制度への誤解もある。被用者保険の社会保険料の負担は、働き損ではなく、それに見合う給付を受けられることを国民に丁寧に説明することが必要。
- ・ パート労働者等の保険料負担の一部を国が肩代わりする措置は、いわゆる年収の壁の根本的な解決にはつながらず、第3号被保険者に対する優遇になるほか、年収が130万円を超えて国民年金・国民健康保険に加入する者を対象外とする場合、不公平が生じかねない。また、短時間労働者の就業調整回避への効果は不透明である。
- ・ 年収の壁には2種類あり、働く人たちに見える壁と見えない壁がある。前者は、新たに適用拡大の対象となる企業の事業主に、公的年金シミュレーターを利用して労働者とのコミュニケーションを義務付け、加えて事業主には月額8.8万円の正確な意味を学習してもらう広報をしっかりとやらねば解決する。政府が掲げる勤労者皆保険は働く人たちからは見えない壁への対応策であり、これは突き進めるしかない。

### （簡素な制度設計の必要性）

- ・ 税や社会保障の制度が、人々の意思決定に影響を及ぼしている。極力意思決定に影響を及ぼすことがないよう、簡素で中立な制度設計が極めて重要。制度の複雑化で、実務が大変になることも考慮する必要がある。
- ・ 就業調整は、制度の誤解・思い込みによる部分も大きく、これまで以上の周知・広報・啓発が必要。制度の正確な理解には、簡素な制度である必要があり、既に複雑な制度をより一層複雑にしかねない見直しは、基本的に控えるべき。



## 【106万円の壁への対応】

### （総論・現行の労使折半負担の考え方）

- ・ 厚生年金が就労に影響を及ぼすことは望ましくないが、一定の要件を満たした被用者に保険料の拠出を課し、それに対する給付を行うことは、社会保険方式を採用する厚生年金の根幹であり、就労への影響は、この厚生年金の原則を維持する以上、一定程度不可避なもの。その影響を一部の者について回避するために社会保険の原則を修正することは、制度内の不均衡という別の問題をもたらすおそれがあるため、高い合理性の裏づけが必要で、慎重な検討が必要。
- ・ いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方や制度設計上の論点として提示されているイメージは、一時的な労働力不足の解消を目的とした対応策にしかかなり得ず、労働力確保のために本来企業が取べき対応策を阻害する懸念がある。優先すべきは正しい制度理解と全ての労働者への社会保険の適用に向けた各要件の見直しであり、このような選択肢を実施すべきではない。
- ・ 事業主負担に係る論点として、給付と負担の関係が分かりやすい簡素で公平な制度設計にすべき。労使折半の原則の変更は、制度を複雑化させ、公平性を欠くため反対。健康保険との一体的適用にも影響があることも十分留意すべき。
- ・ 保険方式という原理原則を根本に、制度に対する国民の信頼性を損なわないように検討する必要。事業所負担についても納得のいく形での設計と説明が不可欠。社会保険料の労使折半負担の点がおろそかになってはいけない。

### （労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主は現行通りとする場合）

- ・ 単に手取り収入が減少しない仕組みとして、本人負担はなく、企業負担は9.15%のみで、基礎年金満額と報酬比例部分を受給でき、配偶者は3号になるといった著しく有利な制度を作れば、他の加入者・企業にツケを回すことになる。移行過程での工夫は考えられるが、働き方が多様になるほど、制度はシンプルであるほうが良い。
- ・ 月給8.8万円で社会保険に加入する方は、負担する保険料の割に給付が比較的多くて再分配を受ける側に入っており、更に保険料を軽減するのは、他の被保険者と比べて不公平。一方で、保険料にあわせて給付を削ると、将来の貧困につながりかねず、望ましくない。
- ・ 免除した労働者の負担分に応じた給付調整は慎重に議論する必要があるが、新たな壁となりかねない。就労により負担能力があるならば、労使ともに保険料を負担すべきであり、壁を理由とした労働者分の免除は理屈が立たない。

### （労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主の負担割合を増やす場合）

- ・ 給付と労使合計の保険料の水準は変えず、事業主の負担割合を任意で2分の1から引き上げられるようにする仕組みであれば、小手先の策だが、考えられる。このような仕組みの下では、保険料負担による手取り収入減少を防ぎたい会社だけが、個社の福利厚生として事業主負担割合を引き上げるといった対応が考えられる。

## 【見直しに向けた具体的なお提案】

- ・ 週労働時間が20～30時間の短時間労働者（元3号）について、保険料は厚生年金の事業主負担のみで、給付は厚生年金の半分になる制度「厚生年金ハーフ」と、本人負担もある「厚生年金フル」とで短時間労働者が選択する形にすれば、就業調整の問題はほぼ解決すると考えられるが、今の手取りを高めるために厚生年金ハーフを選ぶことは老後の貧困リスクを高める選択であることを学んでもらうことも必要になる。  
また、政府が掲げる勤労者皆保険は、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも、事業主負担は維持する」ものであり、20時間未満の厚生年金ハーフのことである。これは、20時間未満の短時間労働者の事業主負担が免除される現行制度が、事業主から見て働かせ方に中立でない欠陥を含んでいる点を改善するものであり、徹底的に進めるべき。
- ・ 抜本的な解決策としては、週20時間未満も含めた適用拡大が最適。具体的な手段としては、第1号被保険者を1.5号（1号と2号の間）とし、報酬の18.3%の厚生年金保険料が国民年金保険料に満たない場合、被用者に差額の国民年金保険料の納付を求める。また、第3号被保険者は、20時間未満で働く場合は2.5号（2号と3号の間）とし、厚生年金保険料が国民年金保険料に満たなくても差額の納付を求めず、基礎年金拠出金は全て厚生年金財政が負担することとしてはどうか。1.5号/2.5号の給付については、いずれも基礎・報酬比例ともに満額で、ハーフにはしない設計。
- ・ 1.5号/2.5号の導入により「106万円の壁」や20時間の壁がなくなることで、労働者の労働時間増加が見込まれ、人手不足の時代に労働力が供給されることで、企業も大きなメリットを実感できる。また、適用拡大と同じようなロジックで国民年金の財政が改善し、国民全体の年金の水準（所得代替率）の上昇が見込まれる。その際、国庫負担が新たに必要となるが、国保の公費節減により大部分をカバーでき、財政的にもフィージビリティがある。



## 【現行制度の正しい理解について】

- ・ 「106万円の壁」があったとしても、その壁を乗り越えて働けば、一旦減少した手取り収入も増えるようになることや、被用者保険に加入することで、厚生年金という終身年金を増やすことができることを広く知ってもらい、行動に移してもらうことが重要。キャリアやスキルアップにも着目して行動するようにしてもらいたい。
- ・ 106万円や130万円のいわゆる「年収の壁」は、事業者と従業員に仕組みが正しく理解されていないことが第一の関門。本来意識する必要のない状況を「壁」と考えて就労時間の調整を行っている場合が少なくなく、政府にはメディアとの連携を含め、この問題の理解促進を図る広報活動を早急かつ強力に実施してもらいたい。
- ・ いわゆる年収の壁について、現場では税と社会保険の壁を混同していることがある。そのため、現場の労使双方がしっかり制度を理解するための取組みを強化すべき。事業主が短時間労働者に対してどのような説明を行っているのか、当該労働者がどの程度正しく理解しているのか、実態を把握することも重要。
- ・ 年金を受給する場面になってから就業調整による年金額への影響に気付くのでは遅い。公的年金シミュレーターを使って厚生年金フル、厚生年金ハーフ、就業調整の3パターンの将来の年金受給の確認を義務づけられるように、公的年金シミュレーターをバージョンアップして、制度の理解を促す広報をしっかりと行うべき。

## 在職老齢年金制度の概要

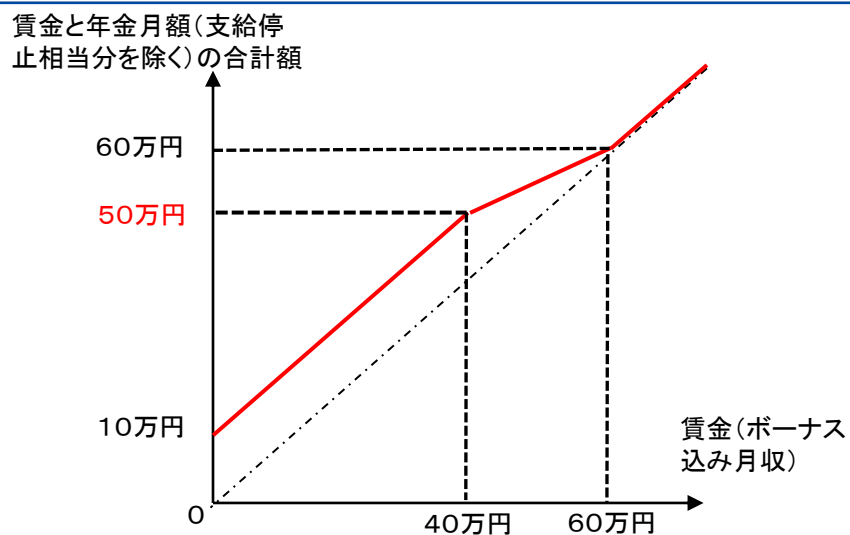
- 厚生年金の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。

### 賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円 (令和6年度)

#### ➡ 賃金上昇額の1/2相当の厚生年金保険給付を支給停止

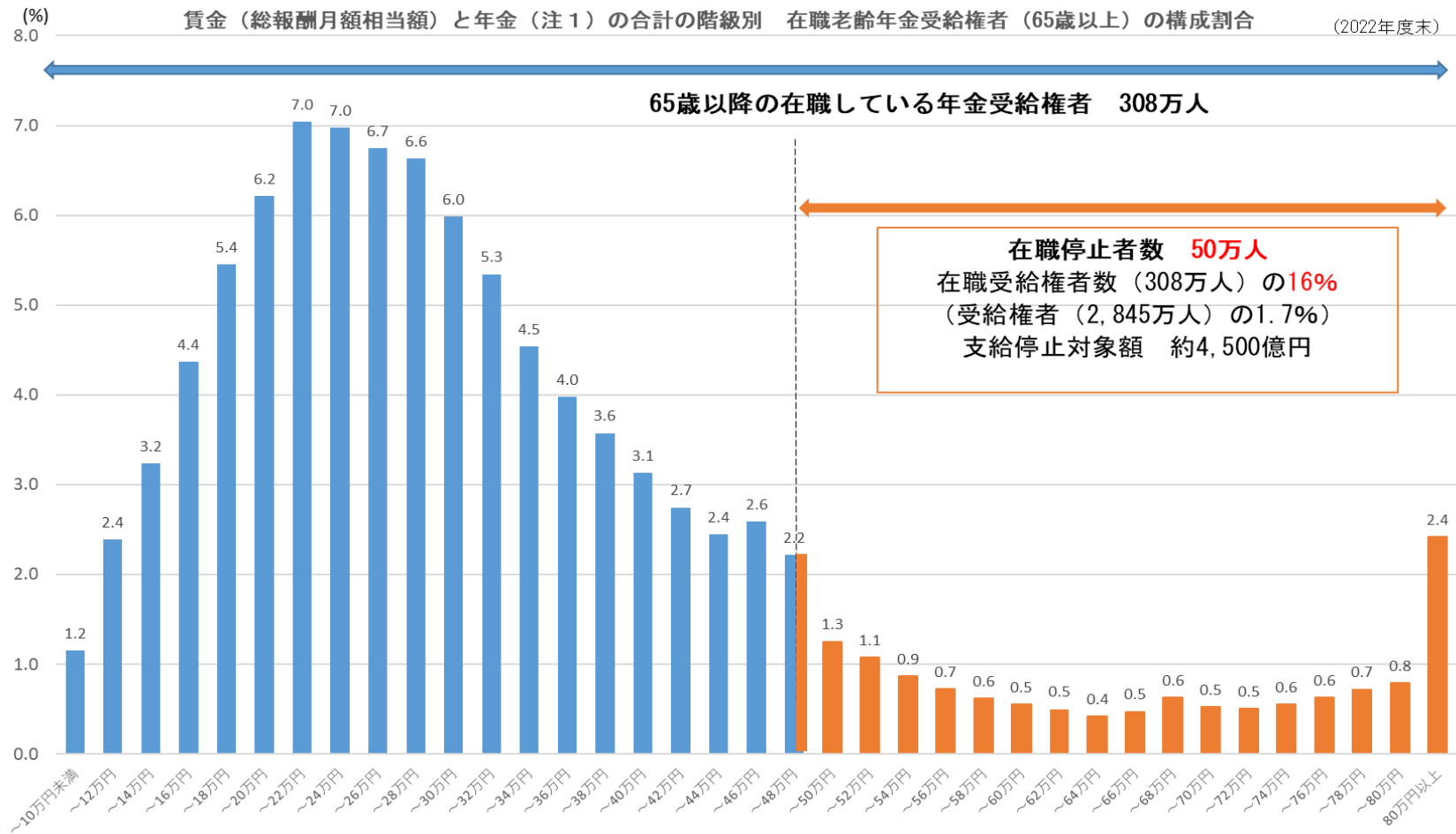
- ・ これに加えて、70歳未満の方は厚生年金保険料を負担。
- ・ 70歳以降は厚生年金被保険者とならないため保険料負担はなし。
- ・ 「50万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。

#### 支給額のイメージ (令和6年度・老齢厚生年金が月額10万円の場)



# 65歳以上の在職老齢年金制度の状況

- 65歳以上の在職している年金受給権者の**16%**が支給停止の対象となっている。
- ※ 65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の基準額は47万円（令和6（2024）年度は50万円）。
- ※ 高在老による支給停止対象者数は、直近10年間で約24万人増加した。  
（25.5万人（平成25（2013）年度末）→49.5万人（令和4（2022）年度末））



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額（47万円）（※2022年度の基準額）未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

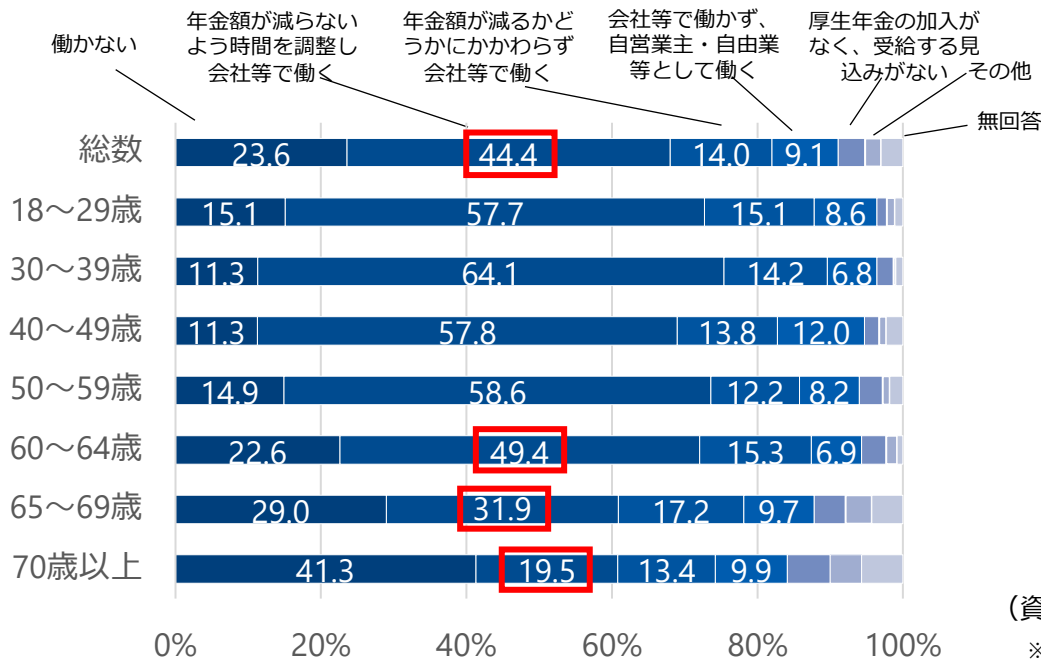
注2 受給権者数及び在職停止者数は、第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていないが、支給停止対象額には含まれている。

（資料）年金局調べ（資料）年金局調べ

# 高齢期の働き方に関する調査について

- 「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答した方の割合は**44.4%**。年齢階級別にみると、60代前半は49.4%、60代後半は31.9%、70歳以上では19.5%。
- 高齢期の働き方に関する国民の意識は、「在職老齢年金制度と就労についての意識」（「年金制度に関する総合調査（2019）」）で確認した傾向から大きな変更はなかった。

## ■ 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方（問8）

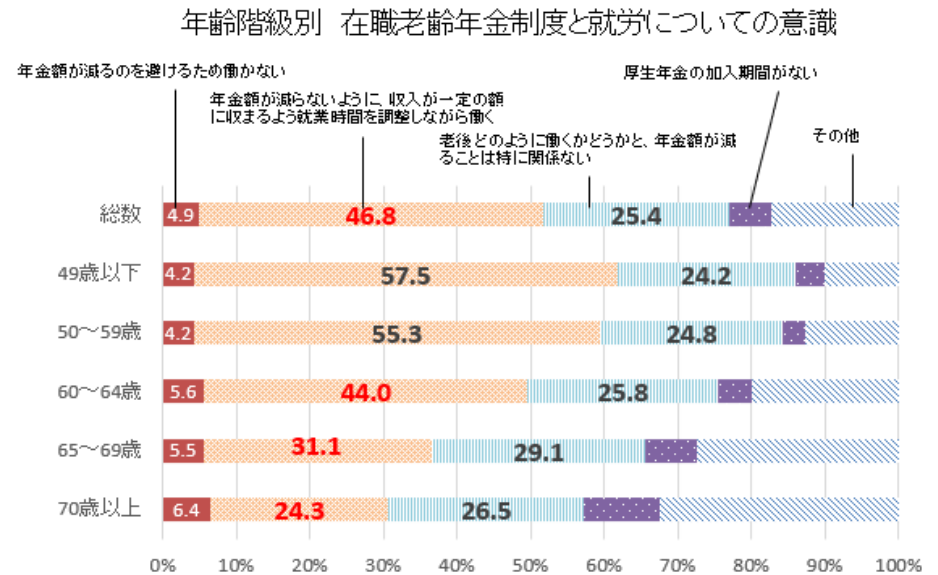


（資料）内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」（2024年）

※「生活設計と年金に関する世論調査」（2024年）の概要

- 調査対象：全国18歳以上の日本国籍を有する5,000人  
有効回収数2,833人（有効回収率56.7%）
- 調査期間：令和5年11月2日～12月10日
- 調査方法：郵送法
- 調査目的：生活設計と年金に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とする。
- 調査項目：
  - 老後の生活設計について
  - 公的年金制度への意識・ニーズについて
  - 私的年金制度への意識・ニーズについて

## <参考・過去調査> 在職老齢年金制度と就労についての意識



（資料）厚生労働省年金局「年金制度に関する総合調査」（2019年）

※「年金制度に関する総合調査」（2019年）の概要

- 調査の目的：本調査は、年金受給者および被保険者の就業状況や収入などの生活実態と、年金制度に関する意識を総合的に把握することにより、制度改正のための基礎資料を得ることを目的とする。
- 調査対象者及び調査客体：平成30年12月定期支払いの支払額情報にある国民年金および厚生年金の老齢年金受給者、平成30年11月20日時点における国民年金および厚生年金の被保険者を調査の対象とし、調査対象から無作為に抽出した26,600人を調査の客体としている。
- 調査時点及び調査期間：調査時点：平成31年2月28日、調査期間：平成31年3月1日～29日
- 調査方法：調査客体として選ばれた老齢年金受給者および被保険者に調査票を郵送で送付し、郵送で回収した。
- 有効回答率：59.8%

# 4. 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合

○ 就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み(在職老齢年金制度)を撤廃した場合

・ 試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。また、在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。

※ 厚生年金の給付の増加により報酬比例部分の所得代替率が低下(基礎年金への影響はない)。

⇒ 働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する。

【参考】65歳以上の在職老齢年金の支給停止基準額を変更した場合の影響  
(2022年度末データ)

高在老の撤廃

---

所得代替率への影響

比例：▲0.5%

※ 基礎は影響なし

【参考】高在老の撤廃による給付増  
(報酬比例部分)

2030年度：5,200億円

2040年度：6,400億円

2060年度：4,900億円

※ 賃金上昇率により2024年度の価格に換算したもの

支給停止基準額	支給停止者数	支給停止額	支給停止基準額見直しによる給付増
現行 [2022年度 47万円]	50万人 (16%)	4,500億円	—
53万円	37万人 (12%)	3,600億円	900億円
56万円	33万人 (11%)	3,200億円	1,300億円
59万円	29万人 (10%)	2,700億円	1,800億円
62万円	27万人 (9%)	2,300億円	2,200億円
65万円	25万人 (8%)	1,900億円	2,600億円
⋮	⋮	⋮	⋮
撤廃	—	—	4,500億円

注1: 所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位・入国超過数16.4万人))。

過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率(比例): [現行]24.9%(2026年度)→[高在老撤廃]24.4%(2029年度) ※( )内は調整終了年度

なお、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注2: 右表の支給停止者数における( )内は、65歳以上の在職老齢年金受給権者(308万人)に対する割合である。

注3: 右表の支給停止者数には第2~4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていないが、支給停止額には含まれている。



## 【在職老齢年金制度】

- ・ 中小・零細企業は人材確保・定着に苦慮しており、働く体力・能力を有する高齢者には65歳以降も働き続けてもらうことが重要。しかし、働いた収入が多いと年金受給額が減ることがあるため、従業員が就労継続を希望しない、または勤務時間を短縮する傾向も見られる。在老制度が従業員の就労意欲と中小企業の人手不足の両方にマイナスの影響を及ぼすケースがあるため、就業形態の違いによる公平性の問題と、年金財政や将来世代の受給見込額への影響を考慮しつつ、年金制度が従業員の就業継続を後押しするものになるよう、議論が必要。
- ・ 働く期間が65歳以降も長くなることを踏まえ、自分の人生設計に合わせて公的年金の受給期間を選択でき、選択により損得が発生しないような制度改正が必要。高在老は廃止すべきではないか。廃止した場合に所得代替率が低下するといわれるが、高在老廃止による労働力率上昇、経済成長を通じた年金財政への貢献を考慮して計算する必要がある。
- ・ 今の20代や30代の者は75歳や80歳まで勤務することが当たり前の時代に向かって生きると予想され、60代の勤労・その報酬を特別扱いする在老制度の違和感が増してくる。人手不足の状況は、長期にわたり企業経営者の関心を大きく占めることになるため、企業の経済活動の努力の方向と不整合にならない制度にすることが重要。
- ・ 高在老の適用を受ける者は、年収500万円ぐらいの雇用に65歳以降就いている者と考えられる。従来だと高給取り優遇という議論もあったが、60代後半で500万円、日本人の平均的な年収ぐらいを得る者は増えつつあり、世の中の変化を制度の議論に適切に織り込んでいくことが必要。
- ・ 保険事故が発生しても満額支給されないのは、諸外国の制度と比較しても異質。70歳以上の厚生年金被保険者ではない者の給与収入によって年金額を調整する仕組みは不合理。在老は基本的に縮小すべきであり、働きたい者の意欲をそぐべきではない。
- ・ 全世代型社会保障構築の議論の中で、世代にかかわらず負担能力に応じた負担を求める方向性が示され、高所得の高齢者は負担が引き上げられている。社会保障全体では、高在老を廃止しても高所得者への過度な優遇とはならず、社会保障制度全体で高所得の高齢者の給付と負担のバランスを検討する観点から、高在老の撤廃を含めた検討が必要。
- ・ 「賃金と年金の合計の階級別 在職老齢年金受給権者（65歳以上）の構成割合」のグラフをみると、階級別の構成割合は「～48万円」に向かって下がるが、1つ手前の階級で上がり、「～48万円」を過ぎたところで下がる。このような現象は、年金制度が労働供給に対して中立ではないことを示している。
- ・ 高在老の対象者は働くことをあまり苦と感じず、就業調整をしないだろうが、この制度の理不尽さに不満を持ちながらも従わされているのが現状ではないか。この不満を緩和・解消するために、現行の標準報酬月額の上限を超えて賦課した保険料を財源に高在老の改革を行うことが考えられる。

## 【在職老齢年金制度（続き）】

- ・ 在老制度の廃止について、優先順位を高く考えて検討すべき。高在老の支給停止の対象は、厚生年金の適用事業所で働く被保険者及び70歳以上の者の賃金であり、自営業や請負契約、顧問契約で働く者の収入や不動産収入を有する者等は対象にならないといった就業形態の違いによる公平性の問題も存在し、この問題は年金制度だけで考える限りは解決できない。
- ・ 在老制度は標準報酬月額がベースだが、厚生年金保険の適用要件を満たさない非加入者や、賃金以外の収入がある者との公平性を確保するため、事業所得・家賃・配当利子などを含む総収入をベースに年金額を調整する制度に改めるべき。その際、令和2年改正の効果も含め、就労抑制効果、48万円の壁といったものがあるのか分析し、現行制度の廃止も検討すべき。
- ・ 年金制度は所得再分配・支え合いの仕組みでもあり、所得再分配の観点から、高在老を継続してよいのではないか。今後の賃金の上昇を見込み、基準額を変えずに、2分の1のところを3分の1にする形で、少し薄くしてはどうか。同時に、支給停止相当分を繰下げ受給の増額対象に組み込むことで、就労意欲の喚起に少しでもつながればいい。
- ・ 在老廃止により将来世代の給付水準が低下するうえ、税制上も年金受給者は優遇されている。今後、高齢者の就業が増加することを考えれば、負担能力のある者に担い手になってもらう観点からも、現行制度を維持すべき。
- ・ 今ある高在老は、1985年以前に存在していた高在老を廃止した1985年改革と矛盾する。どういう理由づけで高在老を2000年・2004年に復活させるに至ったのか。

## 【年金と税制の関わり】

- ・ 高在老について、収入が1万円増えたら年金が5,000円減るのは、限界税率50%に相当する。これに所得税・住民税もかかることを考えると、かなりのディスインセンティブ。在老制度について、賃金以外の収入がある者との公平性確保が必要との指摘もあるが、こうした調整は、年金制度より、むしろ税制で行う方が効率がよい。
- ・ 高在老を廃止しつつ、高所得者に対する公的年金等控除を縮小することで、より高い税率で所得税や住民税を課することができる。それを45年化後の国庫負担分の財源に充てる形にすれば、高所得者から低所得者への逆再分配という構図を避けられる。
- ・ 年金収入を公的年金等控除の対象となる雑所得とした趣旨が理解できない。この結果、給与所得控除が適用される給与収入と別立てで、過大な控除になってしまっている。税務当局は、その是正のスピードを速めるべき。
- ・ 年金制度を持続可能なものにするため、今余裕がある人の分はカットして、将来世代に回すことが重要ではないか。ただ、将来のための給付抑制や負担増をお願いすることは、伝え方が難しい。一定以上の所得の者への課税の在り方をはじめ、給付の在り方を幅広く議論してはどうか。

## 【経過的加算・基礎年金拠出金の在り方等】

- ・ 適用拡大が進み、60歳以上でも働く者が増えていく中で、老齢厚生年金の経過的加算について検討すべきではないか。経過的加算は上限月数が設けられており、60歳以上も働き拠出期間が40年を超えた者は、40年を超えた期間が給付に反映されない仕組み。基礎年金拠出期間が40年から45年に延長されれば、この問題はある程度解消されるのではないか。
- ・ 60歳以降に厚生年金被保険者が拠出する保険料は、基礎年金拠出金の算定対象ではなく、厚生年金勘定にとどまる。経過的加算を今後も維持するのかを含め、高齢期の就労が厚生年金だけでなく国民年金との関係でも意味のある仕組みにする必要があり、基礎年金拠出金の算定方法を見直す必要がある。
- ・ 長く働くことができる社会を考えると、現行制度の中には、例えば、いわゆる旧法時代の厚生年金など、既に整合的でないものがある。若い者から見てもできる限り分かりやすい仕組み、納得しやすい仕組みとすることが必要。



## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<p>II について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の就労促進に関しては、育児・介護休業法に基づく仕事と育児・介護の両立支援の推進や、男女雇用機会均等法の遵守徹底、女性活躍推進法による取組の推進等を行っている。</li> <li>・ 令和4年7月には、女性活躍推進法に基づき、従業員数301人以上の民間企業を対象に、男女間賃金差異の情報公表を義務化した。また、育児休業取得率の公表義務の拡大や子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の充実等を内容とする改正育児・介護休業法が令和6年5月に成立・公布された。</li> </ul>	<p>II について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事と育児・介護の両立支援については、令和7年4月から順次施行される改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けた周知・啓発に取り組むとともに、両立支援に取り組む中小企業事業主への助成金や相談対応等を通じた支援を実施する。</li> <li>・ また、令和6年8月に公表された「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」報告書を踏まえ、同年9月より労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進の今後の方向性について議論が行われている。本分科会における議論を踏まえ、引き続き、更なる女性活躍推進に向けた検討を行う。</li> </ul>

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者の活躍に取り組む企業の事例の展開を図るとともに、企業への専門家の派遣や助言、助成金の支給等により、定年の引上げ等に取り組む企業を支援している。 ハローワークの生涯現役支援窓口において高齢者の再就職支援に取り組むとともに、シルバー人材センターにおいて多様な就業機会の提供に取り組んでいる。</li> <li>・ 高齢者の活躍促進について、高齢者の地域における自立した日常生活の支援や社会参加を促進する観点から、「総合事業の充実に向けた工程表」（介護予防・日常生活支援総合事業の充実に向けた検討会で策定）を踏まえ、本年、国が定める基本指針やガイドライン等の関連通知の改正を行なったところであり、保険者が介護予防・日常生活支援総合事業の充実に集中的に取り組むことのできる環境整備を進めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 引き続き、左記の取組を進めていく。</li> <li>・ 左記の取組を進めることに加え、保険者が継続的かつ実践的に総合事業の充実に取り組めるよう、国・都道府県の職員や有識者による伴走的支援を実施し保険者の取組を支援する。また、調査研究事業を通じ、効果検証及び評価手法の構築等を含めた、実施のための具体的な方策の検討を進める。</li> </ul>

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<ul style="list-style-type: none"><li>令和6年度より「健康日本21（第三次）」を開始。国民の健康寿命の延伸を図り、健やかで心豊かに生活できる活力ある社会を実現するため、健康づくりに取り組む企業・団体・自治体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト(SLP)」を推進。</li><li>高齢者の心身の多様な課題に対応し、きめ細かな支援を実施するため、令和2年4月から高齢者保健事業を国民健康保険保健事業及び介護予防の取組と一体的実施する取組が開始され、令和6年度中に1,708市町村（全体の98%）が実施予定である。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>SLPへ参画し活動している企業・団体数を1,500団体（令和14年度）とする目標に向け、SLP参画団体の継続的な活動状況の把握や、SLP及び「健康寿命をのばそう！アワード」のテーマ追加、事業の効果的な取組方法や好事例の横展開を行う。</li><li>高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施については、一体的実施の取組の質と量の拡充に向けて効果的・効率的な保健事業の取組を推進していく。</li></ul>

## I. 「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」

- ①被用者保険の適用拡大
- ②年収の壁に対する取組
- ③在職老齢年金制度

## II. 「女性・高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進等」

進捗状況 (遅れている場合はその要因)	今後の取組方針
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第4期医療費適正化基本方針においては、新たに以下の内容を盛り込み、各都道府県において第4期医療費適正化計画(2024~2029年度)を策定したところ。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①医療資源の効果的・効率的な活用等に関する新たな目標の設定(効果が乏しいというエビデンスがあることが指摘されている医療の適正化等)</li> <li>②保険者協議会の活用等適正化計画の実効性向上に向けた取組</li> <li>③後発医薬品の使用促進に係る新たな目標の設定 等</li> </ul> </li> <li>・ 糖尿病の重症化予防の取組について、第3期以降、医療費適正化基本方針に位置づけるとともに、都道府県における取組を推進。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各都道府県において、第4期医療費適正化計画の進捗状況について毎年公表し、国において分析・横展開を図る。また、2024年度に実施する第3期医療費適正化計画の実績評価により、都道府県において当該計画の目標の達成状況及び施策の実施状況の調査及び分析を行う。</li> <li>・ 効果が乏しいというエビデンスがあることが指摘されている医療等について、NDBを用いて地域差の実態等の分析を行う厚生労働科学研究を実施する。</li> <li>・ 都道府県が作成した第4期医療費適正化計画について、優良事例を収集する調査研究事業を行う。</li> <li>・ 第4期医療費適正化基本方針において、リフィル処方箋については、今後、具体的な指標の設定を検討し、必要な対応を速やかに行うこととされていることを踏まえ、具体的な指標の設定を検討する。</li> <li>・ 40歳以上一人あたり糖尿病医療費の地域差や、後発医薬品の使用割合など、地域差等の見える化を行うとともに、その結果を都道府県に共有することで、都道府県の医療費適正化に向けた取組を推進する。</li> </ul>

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

## 改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）



# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

## 1. 目的

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

## 2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ **一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、

(1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕  
・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「**男女の賃金の差異**」（**職員の給与の男女の差異**）の項目 ※

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち**①以外の項目から1項目以上**

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から**1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の

**全ての項目から1項目以上を公表**

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び  
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）

②**全ての特定事業主**

職業生活に  
関する機会の  
提供の実績

職業生活と家庭  
生活との両立に  
資する雇用環境  
の整備の実績

### 情報公表項目

・採用者に占める女性の割合  
・管理職等に占める女性の割合  
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績  
・男女別の再雇用又は中途採用の実績  
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異  
・残業時間の状況  
・男女別の育児休業取得率  
・有給休暇取得率 等

○ **国等**は、**優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、**

**公共調達における受注機会の増大等**の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



※ 特定事業主については令和5年4月1日施行

# 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 報告書（概要）

## ～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～

- 令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じてきた。
- 改正法施行後において、
  - ① 常時雇用する労働者の数が301人以上の企業について、男女の賃金の差異の情報公表が義務化されるという新しい動きがあったが、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低い、
  - ② ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメントなどが社会問題化している、という課題がみられる。
- これらの課題に加え、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は、令和7年度末で失効するとされているところである。
- こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進の方向性や、ハラスメントの現状と対応の方向性等について議論し、とりまとめた。

### 1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
  - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
  - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
  - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

### 2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター（仮称）との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。  
なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当。等

### 3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
  - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
  - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
  - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等

# 高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）

## Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

### （1）個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

#### ①ジョブ型人事指針の策定

日本企業といっても、個々の企業の経営戦略や歴史など実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できることが大切である。このため、既に導入している多様な企業に御協力をいただき、導入企業の多くの事例を掲載した「ジョブ型人事指針」をこの夏、公表するとともに、その策定においては、可能な限り多様な情報提供を心掛ける。

また、人手不足の中で仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、ジョブ型人事の導入にあわせて、役職定年・定年制の見直し等を進めた企業については、協力をいただき、その内容を情報提供していく。この際、能力のある若手が不満に感じることがないように、いかにシニア層のスキルに応じた処遇を進めるかについても、情報提供をいただく。

#### ②個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し

企業側には、人手不足の中で、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等を検討いただくことを求める。このような取組を後押しするため、各企業が参考となる事例をまとめ、周知を行う。

## 具体的な対応内容

高年齢者の人事・給与制度の工夫（役職定年の廃止、定年延長、定年制の廃止、ジョブ型人事制度の導入等）に取り組む企業について、厚生労働省においてヒアリングを実施の上、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する「高年齢者活躍企業事例サイト」に特設ページを作成し、本年9月に14社の事例を掲載。



# 高齢者雇用対策の概要

人生100年時代を迎える中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。このため、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、高年齢者雇用安定法により企業における安定した雇用・就業の確保、中高年齢者等の再就職支援及び地域における多様な雇用・就業機会の確保を図る。

## 企業における安定した雇用・就業の確保

- 60歳未満の定年禁止
- 65歳までの雇用確保措置（義務）  
① 65歳までの定年引き上げ／② 定年制の廃止／③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度等）の導入
- 70歳までの就業確保措置（努力義務）  
① 70歳までの定年引き上げ／② 定年制の廃止／③ 70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む）／  
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入／⑤ 70歳まで継続的に社会貢献活動に従事できる制度の導入
- 70歳雇用推進プランナー等による事業主等に対する高年齢者の活用に必要な環境の整備に関する相談・援助の実施及び65歳以上の年齢までの定年引上げ・66歳以上の年齢までの継続雇用延長を行う事業主や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する「65歳超雇用推進助成金」の支給

## 中高年齢者等の再就職支援

- 65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」をハローワークに設置

## 地域における多様な雇用・就業機会の確保

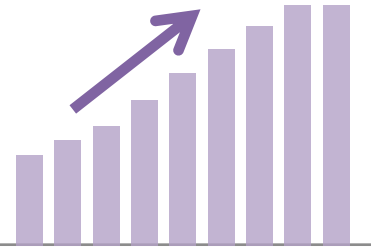
- 地方自治体を中心となった協議会の提案により、多様な就業機会の創出や地域の関係機関のネットワーク形成を通じた持続可能なモデルづくりを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施
- 臨時的・短期的または軽易な就業を希望する高年齢者に就業機会を提供する「シルバー人材センター」を設置

## 総合事業の充実に向けた基本的な考え方

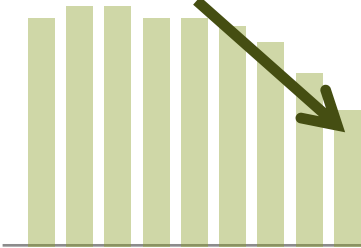
- 2025年以降、現役世代が減少し医療・介護専門職の確保が困難となる一方で、85歳以上高齢者は増加していく。また、こうした人口動態や地域資源は地域によって異なる。
- こうした中、高齢者の尊厳と自立した日常生活を地域で支えていくためには、市町村が中心となって、医療・介護専門職がより専門性を発揮しつつ、高齢者や多様な主体を含めた地域の力を組み合わせるという視点に立ち、地域をデザインしていくことが必要。
- 総合事業をこうした地域づくりの基盤と位置づけ、その充実を図ることで高齢者が尊厳を保持し自立した日常生活を継続できるよう支援するための体制を構築する。

### 85歳以上人口の増加

### 現役世代の減少



※ 85歳以上になると要介護認定率は上昇

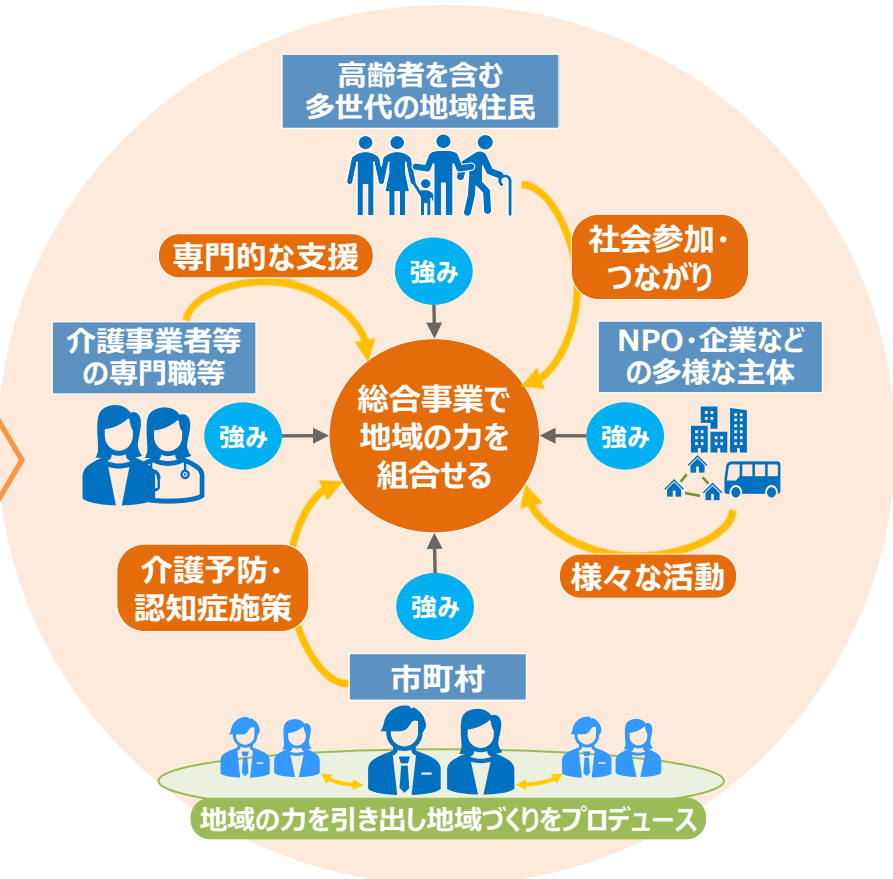


※ 専門人材等の担い手不足が進行

### 地域共生社会の実現

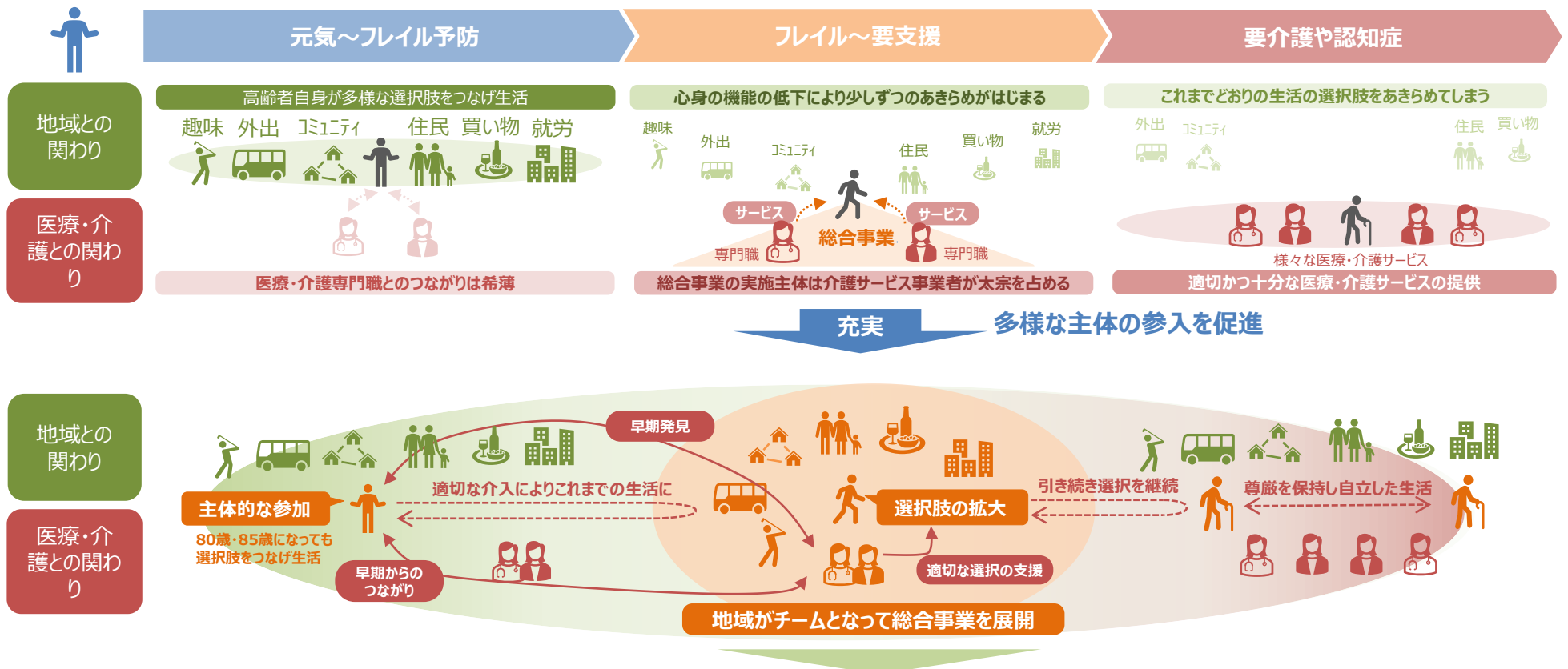


地域で暮らす人やそこにあるものは地域によって様々



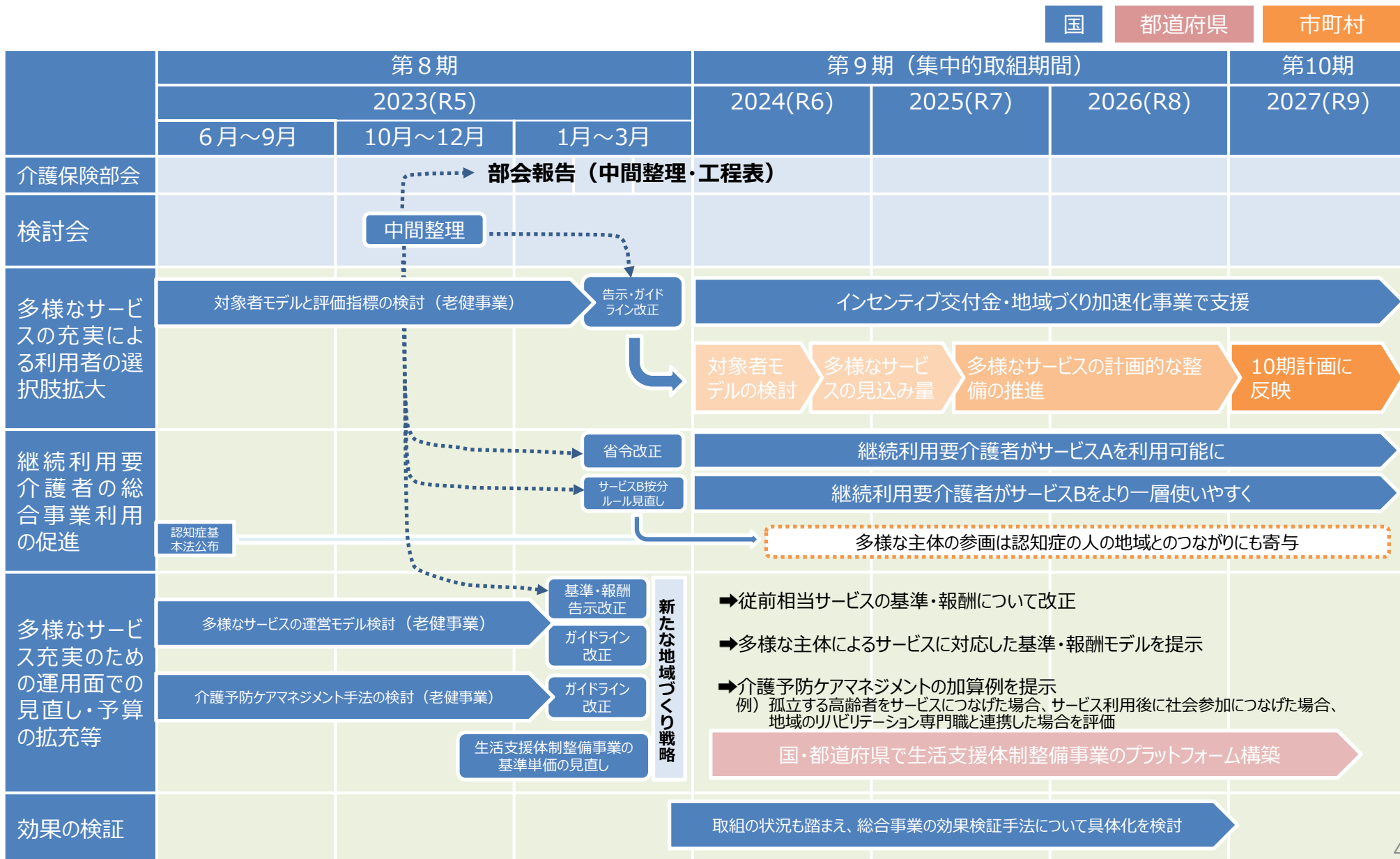
## 高齢者や多様な主体の参画を通じた地域共生社会の実現・地域の活性化

- 高齢者の地域での生活は、医療・介護専門職との関わりのみならず、地域の住民や産業との関わりの中で成立するもの。また、高齢者自身も多様な主体の一員となり、地域社会は形作られている。
- 総合事業の充実とは、こうした地域のつながりの中で、地域住民の主体的な活動や地域の多様な主体の参入を促進し、医療・介護の専門職がそこに関わり合いながら、**高齢者自身が適切に活動を選択できる**ようにするものである。
- 総合事業の充実を通じ、高齢者が元気づちから地域社会や医療・介護専門職とつながり、そのつながりのもとで社会活動を続け、介護が必要となっても必要な支援を受けながら、住民一人ひとりが自分らしく暮らし続けられる「地域共生社会」の実現を目指していく。



地域の人と資源がつながり地域共生社会の実現や地域の活性化

# 総合事業の充実に向けた工程表



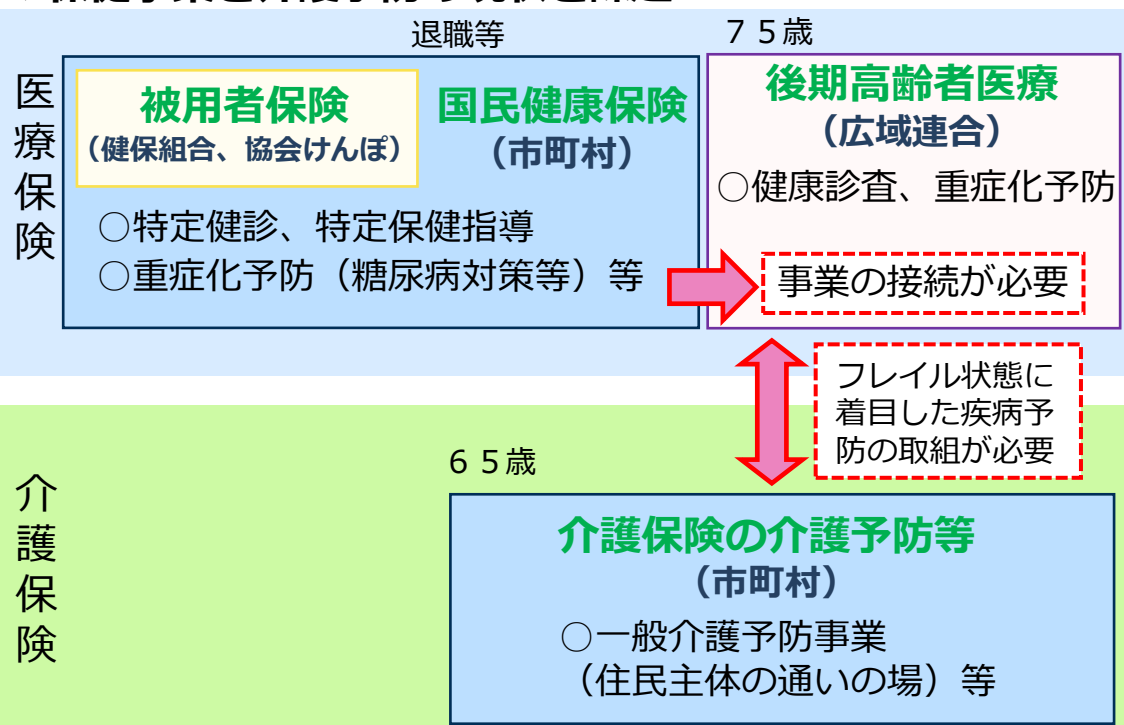
# 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施

- 広域連合が**高齢者保健事業を国民健康保険保健事業及び介護予防の取組と一体的に実施する取組が令和2年4月から開始**された。
- 広域連合は、その実施を**構成市町村に委託**することができる。

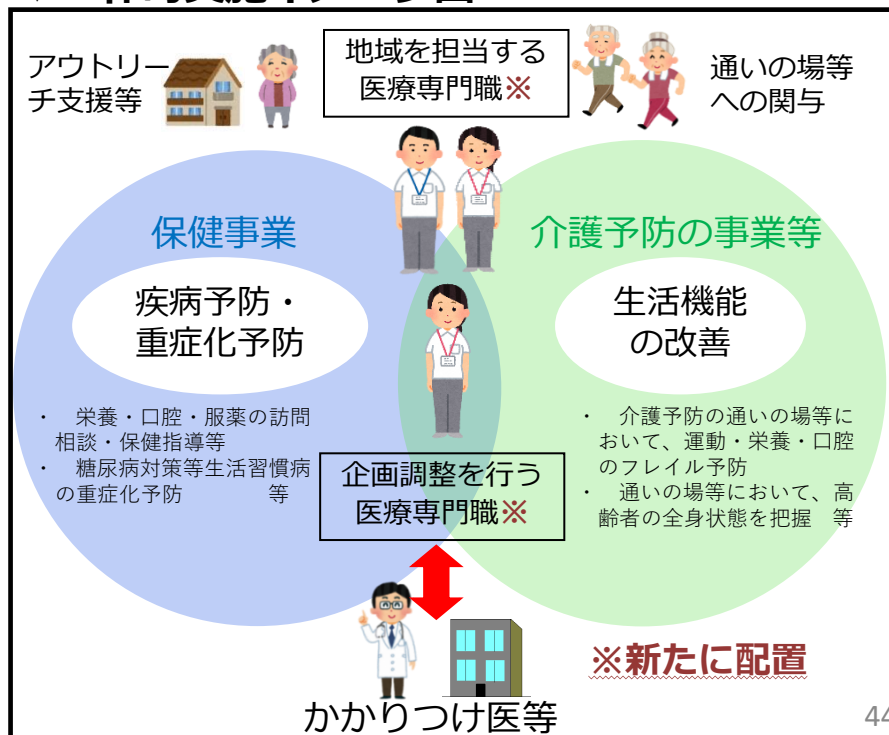
- 令和5年度の実施済みの市町村は **1,396市町村、全体の80%**
- 令和6年度中に実施予定の市町村は **1,708市町村、全体の98%**
- 令和6年度までに全ての市町村において一体的な実施を展開することを目指す。

高齢者医療課調べ（令和5年11月時点）

## ▼保健事業と介護予防の現状と課題



## ▼一体的実施イメージ図





# 第4期医療費適正化計画（2024～2029年度）に向けた見直し

医療費の更なる適正化に向けて、①新たな目標として、複合的なニーズを有する高齢者への医療・介護の効果的・効率的な提供等を加えるとともに、②既存の目標についてもデジタル等を活用した効果的な取組を推進する。また、計画の実効性を高めるため、③都道府県が関係者と連携するための体制を構築する。

## 計画の目標・施策の見直し

### ① 新たな目標の設定

#### ➤ 複合的なニーズを有する高齢者への医療・介護の効果的・効率的な提供等

- ・ 高齢者の心身機能の低下等に起因した疾病予防・介護予防
- ・ 医療・介護の連携を通じた効果的・効率的なサービス提供（例：骨折対策）

#### ➤ 医療資源の効果的・効率的な活用

- ・ 効果が乏しいというエビデンスがあることが指摘されている医療（例：急性気道感染症・急性下痢症に対する抗菌薬処方）
  - ・ 医療資源の投入量に地域差がある医療（例：白内障手術や化学療法の外来での実施、リフィル処方箋（※））
- （※）リフィル処方箋については、地域差の実態等を確認した上で必要な取組を進める。

⇒ 有識者による検討体制を発足させて、エビデンスを継続的に収集・分析し、都道府県が取り組める目標・施策の具体的なメニューを追加

### ② 既存目標に係る効果的な取組

#### 健康の保持 の推進

#### ➤ 特定健診・保健指導の見直し

⇒アウトカム評価の導入、ICTの活用など

#### 医療の効率的な 提供

#### ➤ 重複投薬・多剤投与の適正化

⇒電子処方箋の活用

#### ➤ 後発医薬品の使用促進

⇒個別の勧奨、フォーミュラリ策定等による更なる取組の推進や、バイオ後続品の目標設定等を踏まえた新たな数値目標の設定

➔ さらに、医療DXによる医療情報の利活用等を通じ、健康の保持の推進・医療の効率的な提供の取組を推進

※ 計画の目標設定に際し、医療・介護サービスを効果的・効率的に組み合わせた提供や、かかりつけ医機能の確保の重要性に留意

## 実効性向上のための体制構築

### ③ 保険者・医療関係者との方向性の共有・連携

- ・ 保険者協議会の必置化・医療関係者の参画促進、医療費見込みに基づく計画最終年度の国保・後期の保険料の試算 等

#### ➤ 都道府県の責務や取り得る措置の明確化

- ・ 医療費が医療費見込みを著しく上回る場合等の要因分析・要因解消に向けた対応の努力義務化 等

# 第1期～第4期医療費適正化計画の目標（国が告示で示しているもの）

	第1期（H20～24）	第2期（H25～H29）	第3期（H30～R5）	第4期（R6～R11）
住民の健康の保持の推進に関し、医療費適正化の推進のために達成すべき目標に関する事項（第8条第4項第1号、第9条第2項第1号）	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定健康診査の実施率</li> <li>特定保健指導の実施率</li> <li>メタボリックシンドロームの該当者及び予備群の減少率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定健康診査の実施率</li> <li>特定保健指導の実施率</li> <li>メタボリックシンドロームの該当者及び予備群の減少率</li> <li>たばこ対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定健康診査の実施率</li> <li>特定保健指導の実施率</li> <li>メタボリックシンドロームの該当者及び予備群の減少率</li> <li>たばこ対策</li> <li>予防接種</li> <li><u>生活習慣病等の重症化予防の推進</u></li> <li>その他予防・健康づくりの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定健康診査の実施率</li> <li>特定保健指導の実施率</li> <li>メタボリックシンドロームの該当者及び予備群の減少率</li> <li>たばこ対策</li> <li>予防接種</li> <li><u>生活習慣病等の重症化予防の推進</u></li> <li>高齢者の心身機能の低下等に起因した疾病予防・介護予防の推進</li> <li>その他予防・健康づくりの推進</li> </ul>
医療の効率的な提供の推進に関し、医療費適正化の推進のために達成すべき目標に関する事項（第8条第4項第2号、第9条第2項第2号）	<ul style="list-style-type: none"> <li>療養病床の病床数 ※第1期期間中に行わないこととした</li> <li>平均在院日数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均在院日数の短縮</li> <li>後発医薬品の使用促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後発医薬品の使用促進</li> <li>医薬品の適正使用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後発医薬品及びバイオ後続品の使用促進</li> <li>医薬品の適正使用</li> <li>医療資源の効果的・効率的な活用</li> <li>医療・介護の連携を通じた効果的・効率的なサービス提供の推進</li> </ul> <p>※リフィル処方箋については、今後具体的な指標の設定を検討し、必要な対応を速やかに行う。</p>

# 後発医薬品に係る新目標（2029年度）について

## 基本的考え方

- 現下の後発医薬品を中心とする供給不安や後発医薬品産業の産業構造の見直しの必要性に鑑み、医療機関が現場で具体的に取り組みやすいものとする観点も踏まえ、現行の数量ベースの目標は変更しない。

主目標：医薬品の安定的な供給を基本としつつ、後発医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上（継続）

※ 2023年薬価調査において、後発医薬品の数量シェアは80.2%。2021年度NDBデータにおいて、80%以上は29道県。

- バイオシミラーについては、副次目標を設定して使用促進を図っていく。

副次目標①：2029年度末までに、バイオシミラーが80%以上を占める成分数が全体の成分数の60%以上

- バイオシミラーの使用促進や長期収載品の選定療養等により、後発医薬品の使用促進による医療費の適正化を不断に進めていく観点から、新たに金額ベースで副次目標を設定する。

副次目標②：後発医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上

※ 2023年薬価調査において、後発医薬品の金額シェア（\*）は56.7% 
$$(*) = \frac{\text{後発医薬品の金額（薬価ベース）}}{\text{後発医薬品の金額（薬価ベース）} + \text{後発医薬品のある先発品の金額（薬価ベース）}}$$

※ その時々金額シェアは、後発医薬品やバイオシミラーの上市のタイミング、長期収載品との薬価差の状況等の影響を受けることに留意が必要

## 取組の進め方

- 限定出荷等となっている品目を含む成分を除いた数量シェア・金額シェアを参考として示すことで、後発医薬品の安定供給の状況に応じた使用促進を図っていく。
- 薬効分類別等で数量シェア・金額シェアを見える化することで、取組を促進すべき領域を明らかにして使用促進を図っていく。

さらに、目標年度等については、後発医薬品の安定供給の状況等に応じ、柔軟に対応する。  
その際、2026年度末を目途に、状況を点検し、必要に応じて目標の在り方を検討する。

# 医療費適正化計画の実効性を高めるための取組

第4期医療費適正化計画を推進するため、新たな適正化のためのメニューの追加やデータの公開等、PDCAサイクルを効果的に回し、計画の実効性を高めるための取組を、順次実施していく。

概要	具体的な取組
<b>都道府県への支援</b> 都道府県における議論の深化や適正化の取組促進に資する支援の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4期計画策定に向けた都道府県担当者向けの説明会を実施【令和5年度】</li> <li>都道府県における医療費適正化計画の作成・議論に資するよう、推計ツールや都道府県ごとのレポートを作成【令和5年度～引き続き実施】</li> <li>都道府県が作成した第4期都道府県医療費適正化計画を分析し、課題の整理・先進的な取組事例の抽出等を行うとともに、地域の関係者間での議論の参考となるようなポイントを提示【令和6年度】</li> <li>都道府県が新たな取組や目標を設定できるよう、適正化に資する具体的なメニュー（後発医薬品の金額目標等）を順次追加【令和6年度～引き続き実施】</li> </ul>
<b>国民への働きかけ</b> 予防・健康づくりに資する啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>エビデンスに基づく予防・健康づくりのため、関係学会と連携して特定健診・特定保健指導に関連する啓発資材を作成【令和6年度】</li> </ul>
<b>データの見える化・実証の推進</b> データの見える化等を通じた取組のベンチマークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正化に係るデータの公表・見える化を推進【令和5年度～引き続き実施】</li> <li>ポリファーマシー等の医療費適正化に資する医療資源投入量について、NDBデータを用いたさらなる実態の把握【令和6年度～引き続き実施】</li> </ul>
<b>データの見える化・実証の推進</b> 医療費適正化のための調査分析・実証事業の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT等を活用した効果的な特定保健指導の実施のための実証事業を計画・実施【令和6年度～】</li> </ul>

# データヘルス計画とは

## ● 健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針

第四 保健事業の実施計画（データヘルス計画）の策定、実施及び評価

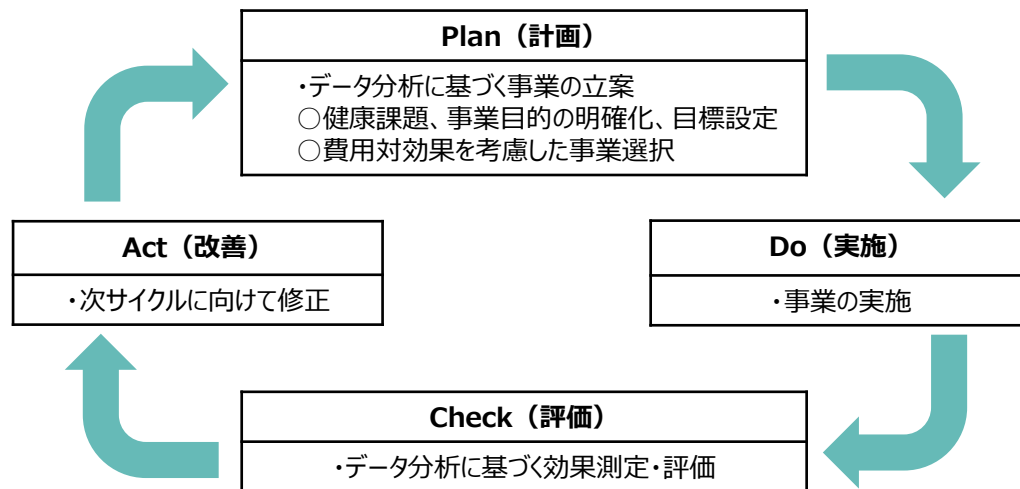
保険者は、健康・医療情報を活用した加入者の健康課題の分析、保健事業の評価等を行うための基盤が近年整備されてきていること等を踏まえ、健康・医療情報を活用してPDCAサイクルに沿った効果的かつ効率的な保健事業の実施を図るための保健事業の実施計画（以下「実施計画」という。）を策定した上で、保健事業の実施及び評価を行うこと。

- ⇒ 平成27年度からの**第1期データヘルス計画では、全健保組合・全協会けんぽ支部が計画を策定。**  
 平成30年度からの**第2期データヘルス計画は、本格稼働としてさらなる質の向上を目指す。**  
 令和6年度からの**第3期データヘルス計画はデータヘルス計画の標準化の推進及び効率的・効果的なデータヘルスの更なる普及を進める。**

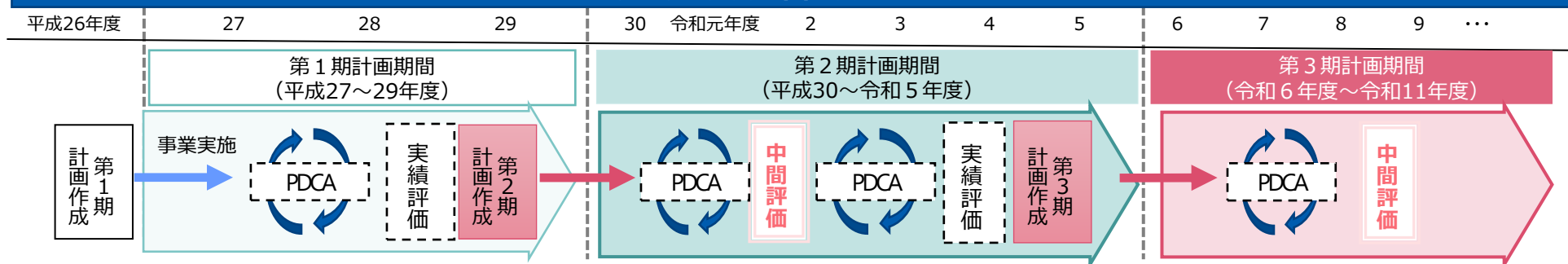
### 「データヘルス計画」

レセプト・健診情報等のデータの分析に基づく効果的・効果的な保健事業をPDCAサイクルで実施するための事業計画

**ねらい：「健康寿命の延伸」と「医療費適正化」を同時に図る。**



## データヘルス計画のスケジュール





# データヘルス計画作成の手引き

## ■ データヘルス計画作成の手引き

- ・健康保険組合がデータヘルス計画を策定するに当たっての基本的な考え方及び留意点を示した手引き。
- ・厚生労働省保険局と健康保険組合連合会の連名で発刊。

注) 協会けんぽではデータヘルス計画作成の手順やポイントをまとめた「保健事業実施計画（データヘルス計画）策定の手引き」を発刊。

## ■ 改訂等の経緯

- ・第1期データヘルス計画に向けて、平成26年度に初版を発刊。
- ・第2期データヘルス計画に向けて、平成29年度に改訂版を発刊。
- ・第3期データヘルス計画に向けて、令和5年に改訂版を発刊。

データヘルス・ポータルサイトに蓄積されたデータヘルス計画の分析結果や、先進的な保険者による保健事業の事例を掲載。



目次	
<b>第1章</b>	<b>データヘルス計画の背景とねらい</b> ..... 04
①	データヘルス計画の背景 ..... 04
②	データヘルス計画のねらい ..... 06
③	他計画、他医療保険制度との関係 ..... 10
④	関係機関との協働 ..... 15
<b>第2章</b>	<b>計画に記載すべき事項</b> ..... 22
①	計画の期間及び公表・周知 ..... 22
②	データヘルス・ポータルサイト上で入力が必要な項目 ..... 23
<b>第3章</b>	<b>データヘルス計画の作成と評価・見直し</b> ..... 25
①	保健事業の構造と基盤 ..... 25
②	データヘルス計画の構造 ..... 27
STEP 1	現状を構造的に把握する ..... 29
STEP 2	健康課題の抽出と優先順位づけ ..... 39
STEP 3	課題解決に向けた事業設計と目標・評価指標の設定 ..... 41
STEP 4	事業評価と見直し ..... 47
③	効果的・効率的な保健事業設計に向けて ..... 51

## 目次

- (1) 年齢・性別に関わらず生涯活躍できる環境整備
- (2) 急速な人口減少に歯止めをかける少子化対策
- (3) 医療・介護制度等の改革

## 以下項目のこれまでの取組についての説明

(下線部についてを特に中心に説明)

### I. 「質の高い効率的な医療・介護サービスの提供体制の構築」

- ① 地域医療構想、かかりつけ医機能が発揮される制度整備、医師偏在対策等
- ② 医療DX、ロボット・ICT活用、介護の生産性・質の向上

### II. 「医療・介護給付費適正化を含む持続可能な医療・介護保険制度」

- ① 各種医療保険制度における総合的な検討、国保のガバナンス強化、都道府県保険料水準統一の更なる推進等
- ② 介護保険制度改革（ケアマネジメント・軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方、利用者負担（2割負担）の範囲・多床室の室料負担の見直し）
- ③ その他イノベーションの推進、安定供給の確保と薬剤保険給付の在り方の見直し 等