国民の参加と自立を促す「21世紀型安心社会」を目指して

～皆で「支える」「働く」「学び・育てる」「繋がる」安心づくり～

2011年5月

社団法人　関西経済同友会

安心できる社会を考える委員会

目　次

提言要約

１．基本認識 ・・・・・・・・・ 1頁

２．国民生活における不安 ・・・・・・・・・ 2頁

３．国民生活における不安の背景 ・・・・・・・・・ 5頁

４．目指すべき安心社会 ・・・・・・・・・ 6頁

５．提言

(1)「支える」安心 ・・・・・・・・・ 7頁

(2)「働く」安心 ・・・・・・・・・ 9頁

(3)「学び・育てる」安心 ・・・・・・・・・ 12頁

(4)「繋がる」安心 ・・・・・・・・・ 14頁

６．おわりに ・・・・・・・・・ 16頁

【参考資料】 ・・・・・・・・・ 17頁

■　平成22年度　安心できる社会を考える委員会　活動状況 ・・・・・・・・・ 22頁

■　平成22年度　安心できる社会を考える委員会　名簿 ・・・・・・・・・ 23頁

【提言要約】

国民の参加と自立を促す「21世紀型安心社会」を目指して
～皆で「支える」「働く」「学び・育てる」「繋がる」安心づくり～

関西経済同友会
安心できる社会を考える委員会

Ⅰ.基本認識 （本文P.1）

✓国民経済の発展や国家財政の再建、少子化の克服などを通じた持続的な成長を実現せずして、国民が安心を得ることなどできない。【成長なくして安心なし】

✓国民一人ひとりが自らの能力を高め、思う存分発揮することが欠かせないが、国民生活における不安が高まり、リスク回避的な行動を選好する傾向が強まっている。更に、東日本大震災で、これまで当たり前と思われていた安全への信頼も大きく揺らいでいる。国民生活における不安を克服しなければ、わが国の成長は覚束ない。【安全・安心なくして成長なし】

✓安心の基盤たる安全の確保を急ぐとともに、現状に甘んじない「覚悟」と国民の挑戦を後押しする「能動的な安心」がこれまでにも増して必要とされている。

Ⅱ.国民生活における不安 （本文P.2）

✓年金を受給できないかもしれない：年金制度の持続可能性低下、世代間格差の拡大

✓働きたくても働けない：就労機会の減少＜失業期間の長期化、新卒重視の弊害＞

✓働いても生計が立たない：正規・非正規の待遇格差＜給与、社会保険、能力開発機会＞

✓育児・介護等のサービスが受けられない：サービスの供給不足＜待機児童、介護難民＞

✓社会から孤立する：家族、地域などとの関係の希薄化＜無縁社会＞

Ⅲ.国民生活における不安の背景 （本文P.5）

✓以前は、「3重構造の生活保障(*) 」が安心の基盤として機能。
⇒更に、退職後の生活を支える社会保障制度と、企業による人材育成を前提に「均質で忍耐強い人材」を輩出する学校教育が、サブシステムとして日本型の安心を形成。
⇒この基盤を前提に、世帯の核家族化や単身化、地域社会との関係の希薄化が進行。

✓ところが、経済の停滞が長期間に亘って続くなかで、わが国の国力は徐々に低下。
⇒企業を守る行政の力も低下。グローバル化に伴う厳しい国際競争に晒された企業も、これまでの長期安定雇用を一律に維持することは困難に。
⇒一方で、制度疲労への抜本的な対応策は先送り。縮小する「安心の基盤」と錆付いた「社会保障」の隙間が拡大。家族や地域との距離も離れたまま。
⇒安心の「既定路線」に乗れない現役世代は、社会保障で救われないだけでなく、家族や地域にも頼れないケースが増えている。

✓これまでの日本型安心が機能不全に陥っているにも関わらず、それを前提にした制度・システム、家族・地域との関係が続いていることに加え、震災に伴って「安全神話」が揺らいでいることで、国民生活における不安が高まっている。

(*)①行政が企業を保護、②企業が男性世帯主を長期安定雇用、③男性世帯主が家族を扶養、という3重構造

Ⅳ.目指すべき安心社会 （本文P.6）

✓人口の減少と高齢化は当面避けられず、経済・社会のグローバル化の動きが後戻りすることはない以上、かつての安心社会をそのまま取り戻すことはできない。

✓目指すべきは、これまでとは異なる、全世代参加型で自立支援型の「21世紀型安心社会」。
＞前向きな挑戦が奨励され、積極的に受け入れられる社会
＞挑戦がうまくいかなかった場合にも努力次第で次のチャンスが掴める社会
＞家族や地域との繋がりが実感できる社会

Ⅴ.提言 （本文P.7）

✓ 持続的な成長が国民の安心の礎。
⇒国には、国民が将来に向けた明るい展望を描けるよう、成長戦略の迅速かつ着実な実行が求められる。中でも、大幅な規制緩和や税制優遇を盛り込んだ特区制度の活用や、人口の減少に歯止めを掛ける実効性の高い政策が即座に実施されることを期待。
⇒企業には、成長分野を自ら創出する取り組みを一層進めるべく、日々改革に努めること、そして、個人には、年齢や性別を問わず、現状を打破する挑戦が求められる。

✓ 成長を支えるのは国民生活における安全・安心。
⇒参加型・能動型の「21世紀型安心社会」の実現に向けて、国や自治体、企業、個人が果たすべき役割を自覚し、覚悟を持って以下の項目に取り組むことが求められる。

**********（○は国や自治体、◆は企業、※は個人に対する提言）**********

「支える」安心 （本文P.7）

(1) 自立支援型・全世代型の社会保障へ移行せよ
- ○ 給付付き職業訓練制度の拡充
- ○ 出産・育児に係る負担軽減
- ○ セーフティネットの整備

(2) 社会保障支出の増加を抑制せよ
- ※○ 受益と負担の不均衡の是正と負担の分担
- ○ 給付水準の引き下げ（年金・医療等）
- ※ 健康管理

(3) 制度の持続可能性と信頼の回復を急げ
- ○ 抜本的な税制改正（消費税引き上げ等）
- ○ 制度の分かり易さ、使い勝手向上

「働く」安心 （本文P.9）

(1) 柔軟な雇用システムへの移行（働く場の創出と労働市場の流動性向上）を図れ
- ◆ 採用の間口拡大
- ◆ 働き方の多様化

(2) 働くことを可能にする“育児・介護関連サービス”を拡充せよ
- ○◆ 育児・介護関連施設の拡充
- ○◆ 担い手の確保

(3) 労働市場のミスマッチを解消せよ
- ○ 人材の誘導（職業訓練制度の活用）
- ◆ 職業訓練の一部代行（トライアル雇用）
- ※ 新産業への転身

「学び・育てる」安心 （本文P.12）

(1) 自立した個人、グローバル人材を育成するための教育たれ
- ○ 初等・中等教育の質の強化
- ○ 就学前教育・高等教育における私費負担の軽減
- ○◆ 高等教育における人材育成機能の強化

(2) 安心して産み・育てるための公共サービス拡充を急げ
- ○ 産科・小児科の拡充
- ※ 地域で子供を育てる意識

(3) 生涯教育で不断の自己研鑽に励め
- ※ 個人の意識改革・強み作り
- ◆ 従業員の自己研鑽を後押し

「繋がる」安心 （本文P.14）

(1) 地域との関係作りに勤しもう（地縁型コミュニティの再生）
- ※ 「新しい公共」の担い手として地域貢献活動に参画
- ◆ 従業員の地域貢献活動への参加を支援

(2) コミュニティの幅を広げよう（テーマ型コミュニティの創生）
- ※○ 自己実現の場として社会貢献活動に参画
- ※◆ NPO活動の支援（寄付金制度の拡充）

１．基本認識

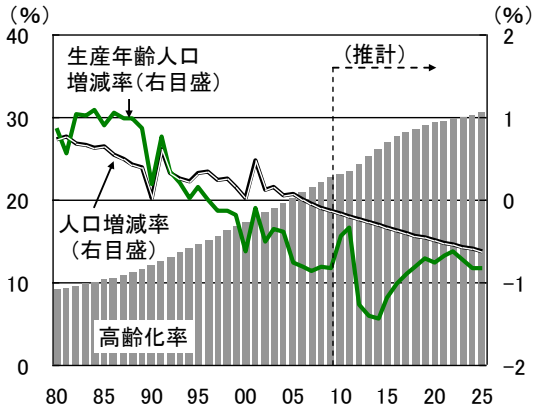
わが国は、今、人口の減少・高齢化と経済・社会のグローバル化という大きな環境の変化に直面している。そして、今後も、他国に類を見ない高齢化率の上昇やアジアを始めとする新興国の台頭による経済的地位の低下が続くと予想されている。このようななか、「成長ばかりに目を奪われるべきでない」という議論も聞かれるが、国民経済の発展や国家財政の再建、少子化の克服などを通じた持続的な成長を実現せずして、国民が安心を得ることなどできない（＝**成長なくして安心なし**）。

生産年齢人口の減少が続くなかで、持続的な成長を実現するためには、国民一人ひとりが自らの能力を高め、思う存分発揮することが欠かせない。それにも拘らず、実感を伴わない景気回復とそれに続く世界的な景気後退の下で、年金や雇用、育児、介護、社会的孤立などに関する不安が高まり、消費の抑制や晩婚化・非婚化など、リスク回避的な行動を選好する傾向が強まっている。その結果、内需の低迷や少子化に歯止めが掛からず、ジャパン・シンドロームとも呼ばれる閉塞状態に陥っている。更に、東日本大震災でこれまで当たり前と思われていた安全への信頼も大きく揺らいでいる。国民生活における不安を克服しなければ、わが国の成長は覚束ない（＝**安全・安心なくして成長なし**）。

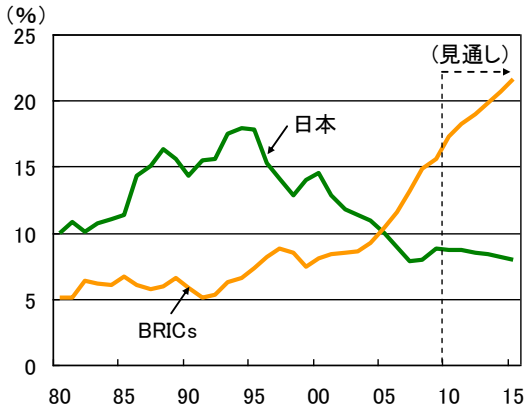
内閣府の世論調査に拠れば、日常生活に不安や悩みを感じている割合が 7 割に上る半面、現在の生活に対する満足度は 6 割を超える[1]。わが国には、不安はあるが今の生活には満足、という「ぬるま湯」に浸かっている余裕はない。安心の基盤たる安全の確保を急ぐとともに、現状に甘んじない「覚悟」と国民の挑戦を後押しする「能動的な安心」がこれまでにも増して必要とされている。

そこで、当委員会では、持続的な成長を支える国民生活における安心に焦点を当て、国民の参加と自立を促す「21 世紀型安心社会」の構築に向けて、国や地方自治体、企業、個人が果たすべき役割について提言する。

高齢化率と人口増減率



世界の GDP に占める割合



（資料）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」、IMF「World Economic Outlook」
（注）高齢化率は、総人口に占める 65 歳以上の割合。生産年齢人口は 15 歳以上 65 歳未満の人口。

[1] 参考資料１

２．国民生活における不安

３ 月 11 日に発生した東日本大震災によって、多くの尊い生命が失われた。また、地震や津波、原子力発電所の事故などによって住居を始めとする生活基盤を失った多くの被災者の方々が、今も避難生活を余儀なくされ、「生きること」に対する不安と闘っておられる。正に、身の安全が安心の必要条件であり、天災等の不測の事態への備えが重要であることが、改めて浮き彫りとなった。

そして、国民生活における不安は、安心の土台となる安全が確保された上で、①現在又は将来における安定した生活や②帰属する集団、③承認の機会を失う（或いは、取り戻せない）ことに対して感じるものと考えられる[2]。

不安を感じる主体と不安の対象となる分野で不安を区分すると、概ね下表のように整理することができる。これらを纏めていくと、①年金を受給できないかもしれない、②働きたいのに働けない、③働いても生計が立たない、④育児・介護等のサービスを受けられない（その結果、働き続けられない）、⑤社会から孤立する、といった不安に概ね分類される。まずは、これらの現状について順に見ていく。

世代別・分野別に見た主な不安

	高齢者	現役世代	子育て世代
生活雇用	・今後の収入（年金） ・社会との繋がりの希薄化	・失業 ・老後の収入（年金）	・所得の伸び悩み ・能力開発機会の不平等
介護医療	・費用負担 ・公的サービスの不足	・費用負担 ・公的サービスの不足	・キャリアの断絶
育児教育	・若年層（含む青少年）の基礎学力低下、道徳観の荒廃、内向き志向		・費用負担 ・公的サービスの不足 ・キャリアの断絶
政治経済	・政治不信 ・財政赤字、公的債務	・景気の低迷 ・グローバル経済への対応	

（注）本提言では、灰色網掛け部分は主題として採り上げない。

(1) 年金を受給できないかもしれない＜参考資料 3＞

公的年金の支出額（2008 年度：46.6 兆円）を、保険料収入（28.8 兆円）と国費負担（8.0 兆円）で賄えない状態が 1990 年代後半以降続いている。現在は 1 人の高齢者を 2.8 人の現役世代で支えている（＝騎馬戦型）が、2030 年には 1.8 人で支えることになる（≒肩車型）と見込まれており、今後も厳しい運営は避けられない。これに対して、赤字国債に依存した国費負担の積み増しや公的年金積立金の取り崩

[2] アブラハム・マズローは、人間の基本的欲求を、①生理的欲求、②安全の欲求 、③所属と愛の欲求、④承認の欲求、⑤自己実現の欲求の 5 つに分類。このうち、②～④が満たされないとき、人は不安や緊張を感じると指摘している（参考資料 2）。

し[3]などが検討されているものの、これらの対策は負担を将来に先送りしているに過ぎず、世代間格差を更に拡大させることにしかならない。まさに、賦課方式による年金制度の根幹が揺らいでいる。

また、保険料納付漏れや年金記録問題なども、年金の受給可能性を揺るがす事案であり、早急な解決が俟たれる。但し、これらの問題は、飽くまで手続き上の不備・不正に起因する問題であり、制度の持続可能性に関する不安とは分けて議論する必要がある。

(2) 働きたいのに働けない＜参考資料 4＞

2010 年の完全失業率は 2009 年に続いて 5.1%。2000 年代前半と並び、過去 30 年間で最も高い水準となっている。中でも、失業期間が 1 年以上に及ぶ失業者は、20 年前の 4 倍を越える 114 万人（失業者全体の 36%）に達している。

また、2010 年の大卒者の就職率が 60.2%[4]（前年比 7.6%低下）に止まるなど、景気悪化の雇用に対する影響が若年層に皺寄せされやすい構造になっている[5]。更に、失業者の年齢階級別構成比を見ると、より高い年齢階級の構成比が、タイムラグを伴いながら上昇する傾向が見られ、新卒時の雇用情勢が、その後の人生にも影響している可能性がある。

足元の「就職氷河期」とも呼ばれる厳しい雇用情勢に加え、新卒採用中心の雇用慣行の下で、「失業すること」が「失業し続けること」に直結しかねないことが、若年層を始めとする幅広い年齢層の失業に対する不安を高めている。

(3) 働いても生計が立たない＜参考資料 5＞

1988 年に 755 万人だった非正規雇用者数は、数次に亘る労働者派遣法[6]の改正を経て、2010 年に 1,708 万人[7]となり、過去 20 年間で約 2.3 倍に増加した。また、非正規雇用者が雇用者全体に占める割合も 17%から 31%へと上昇している。

一般的に、非正規雇用者は、正規雇用者に比べて①給与水準が低い、②雇用保険・年金等への加入割合が低い、③能力開発投資を受ける機会が少ない、といった不利な条件の下に置かれることが多い。このような待遇格差が、足元の所得に対す

---

[3] 2008 年度末の公的年金積立金残高は 170 兆円。このうち、国民年金積立金（7.9 兆円）は、基礎年金の国庫負担率を 36.5%に据え置いた場合、2027 年に枯渇するという試算が示されている（厚生労働省「第 14 回社会保障審議会年金部会　作業資料」）。

[4] 大卒者の就職率を見る際には、①1980 年以降の就職率の平均が 69.5%であること、②大卒者の 10%強は大学院等へ進学すること、③大卒者の有効求人倍率は 1.0 倍を上回っていること、④卒業者数が 25 年前に比べて 1.4 倍に増加していること、などに留意する必要がある。

[5] 経営上の理由により行う整理解雇を行う際は、原則として、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行（新規採用の抑制を含む）、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性、の 4 要件を満たす必要がある。

[6] 1985 年制定。当初は 13 の専門業務に限って運用されていたが、1996 年に対象が 26 の専門業務に拡大。1999 年の改正では禁止業務がネガティブリスト化され、2003 年には製造業への派遣が解禁された。

[7] 2010 年 1 月～3 月平均。内訳は、パート・アルバイト：1,150 万人（雇用者全体の 21.1%）、派遣社員：98 万人（同 1.8%）、契約社員・嘱託：324 万人（同 5.9%）、その他：136 万人（2.5%）。

る不安に加え、①雇用を打ち切られると生活に困窮する、②能力開発機会の格差が処遇格差の固定化に繋がる、といった将来に対する不安にも繋がっている。これらの不安が若年層の世帯形成を躊躇させている、とも指摘される。

但し、非正規雇用者の中には、正規雇用者として働く夫を持つ主婦、親に扶養される学生、勤労所得以外に年金収入や資産のある高齢者なども含まれており、雇用者の約 3 割に及ぶ非正規雇用者の全てが不安や不満を抱いているわけではない。また、非正規雇用には、フルタイムでは勤務できない・したくない個人の就労を可能にするとともに、長期雇用を約束できない企業の雇用を可能にしてきた面もある。

(4) 育児・介護等のサービスを受けられない（働き続けられない）＜参考資料 6＞

認可保育所に入れない「待機児童」は 4.8 万人[8]。待機児童として把握されている数は保育所定員（212 万人）の 2.3%に過ぎないが、保育所定員は 0 歳から 4 歳までの子供の数の約 4 割に止まる。保育所に対する潜在的なニーズを含めれば、更に大きな供給不足が生じていると見られる[9]。

また、介護保険法で定める介護保険三施設[10]の定員は 82 万人に止まり、要介護 3 以上の認定者数（190 万人）の半分にも満たない。施設の利用率は 100%に近く、「介護難民」という言葉さえ聞かれる。今後、高齢者の増加に伴って介護サービスに対する需要の更なる増加が見込まれるなか、更に深刻な供給不足が懸念される。

共働き世帯の数が専業主婦世帯の数を上回るほど女性の社会参画が進んでいるなかで、育児・介護等のサービスを受けられなければ、（主に女性が）働くことを断念せざるを得ない。育児・介護等に係る直接的な費用に加え、働けなくなることに伴う機会費用の負担（金銭面だけでなく、やりがいの喪失なども含めて）を迫られる[11]ことも、育児・介護等に関する不安を高めている。

(5) 社会から孤立する＜参考資料 7＞

都市部への人口集中と地域経済の衰退が同時並行的に進み、世帯単位の縮小や地域社会との関係の希薄化が続いている。わが国の「社会的孤立」の度合いは、先進諸国の中で最も高く、中でも、一人暮らしの高齢者の 3 割以上が会話頻度の極めて低い（誰とも会話をしない日がある）日々を送っている。社会との繋がりはおろか、家族との関わりを日常的に持つことすら難しい状況にある高齢者も少なくない。日本人の主観的な幸福度が、（手厚い社会保障制度があるにも拘らず）年齢を重ねるに連れて低下する背景の一つとして、高齢者の「帰属する集団」や「認められる機

---

[8] 2010 年 10 月時点。このうちの 7 割（3.3 万人）が、東京都（11.5 千人）、神奈川県（6.9 千人）、大阪府（4.7 千人）、沖縄県（2.7 千人）、千葉県（2.7 千人）、埼玉県（2.5 千人）、愛知県（2.2 千人）の 7 都府県に集中している。

[9] 厚生労働省が実施した大規模アンケート調査によれば、無認可保育所の利用者を含めた潜在的な待機児童は、全国で約 80 万人も存在する（学習院大学経済学部／鈴木亘教授「社会保障の不都合な真実」）。

[10] 介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設の 3 種類の施設を指す。

[11] 子供が大学を卒業するまでに必要な費用は、一人当たり約 2,400 万円と試算される（こども未来財団）。一方、出産に伴って退職した場合の機会費用は、約 2.3 億円にも上ると試算される（内閣府）。

会」が少ないことが指摘されている。

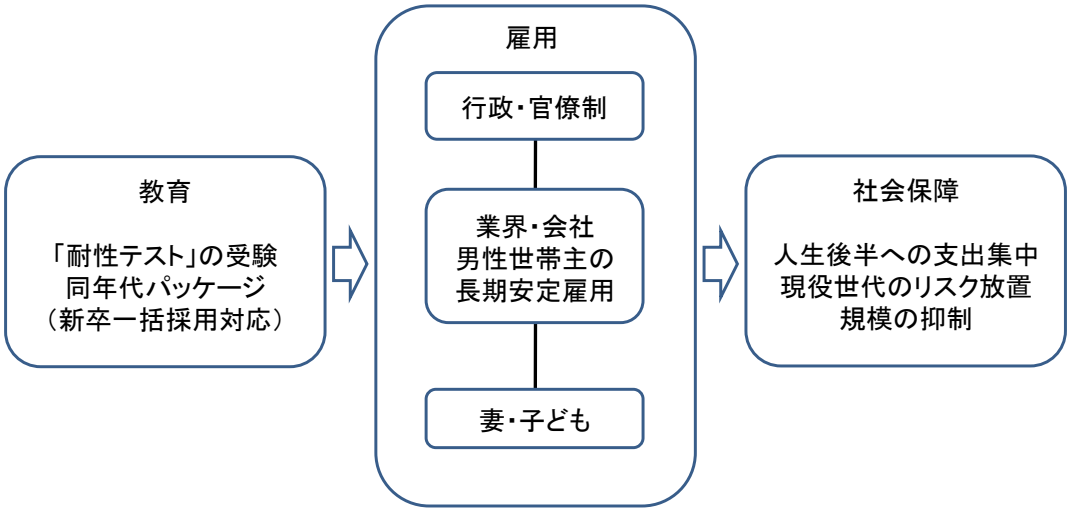
また、社会からの孤立は、高齢者に限った不安ではない。現役世代でも、失業期間の長期化などによって社会との接点が薄れ、社会から孤立する可能性はある。NHK の報じた「無縁社会」が幅広い世代の関心を集めたように、多くの国民が「社会から孤立する」かもしれない、という不安を身近に感じている。

３．国民生活における不安の背景

これまで見てきた不安の多くは、国民が以前から抱えてきたものであるにも拘らず、今になって大きな不安へと貌を変えている。これらの不安を緩和し、或いは、取り除くためには、対症療法的な処置を個別に施すだけではなく、絡み合う不安の背景を把握し、社会全体の仕組みを再構築する必要がある。

以前から存在していながら、現在ほど大きな不安とされてこなかった背景として指摘されるのが、経済の成長と人口の増加を前提とする「3 重構造の生活保障[12]」。この安心の基盤と並んで、「男性世帯主が退職した後」の生活を支えることを主眼とする社会保障制度[13]と企業が採用後に育成することを前提に「均質で忍耐強い人材」を輩出する学校教育が、サブシステムとして日本型の安心を形作っていたと考えられる。そして、この仕組みを前提に、世帯の核家族化や単身化、地域社会との関係の希薄化が進んだことで、世帯単位で見たリスクに対する耐性は次第に低下していった。

これまでの日本型安心（教育・雇用・社会保障の一列縦隊）



（資料）北海道大学　宮本太郎教授　講演資料より作成

12 ①行政が企業を保護する、②企業が男性世帯主を長期安定雇用する、③男性世帯主が家族を扶養する、という 3 重構造。

13 わが国の高齢者向け社会保障支出（GDP 比）は 8.6%（OECD 諸国平均：7.0%、2005 年）で、社会保障支出全体の 46.2%を占める。なお、家族向けの支出（GDP 比）は 0.8%（同：2.0%）、積極的労働市場対策への支出（GDP 比）は 0.3%（同：0.6%）に過ぎない（参考資料 8）。

ところが、生産年齢人口の減少に伴って国内消費が低迷するなど、経済の停滞が長期間に亘って続くなかで、わが国の国力は徐々に低下し、企業を守る行政の力が低下している。また、グローバル化に伴う厳しい国際競争に晒された企業も、自らの競争力を維持・強化するためには、これまでのような長期安定雇用を一律に維持することが難しくなっている。その一方で、制度疲労への抜本的な対応策は先送りされた結果、縮小する「安心の基盤」と錆付いた「社会保障」の隙間が広がっている。更に、家族や地域との距離も離れた状態が続いているため、安心の「既定路線」に乗れない現役世代は、社会保障で救われないだけでなく、家族や地域にも頼れない状態に陥っている。

このように、これまでの日本型安心が機能不全に陥っているにも関わらず、それを前提にした制度やシステム、家族・地域との関係を続けていることに加え、震災に伴って「安全神話」が揺らいでいることが、国民生活における不安を高める大きな要因と考えられる。なお、個別の事案が社会的に大きく取り扱われることで、必要以上に不安が煽られている面も少なくない。不安の根拠として示されるデータの意味を正しく伝え、理解するよう努めることも必要である。

4．目指すべき安心社会

国民一人ひとりの挑戦が必要とされるなかで、それを支える安心が求められている。

但し、人口の減少と高齢化が続くことを当面避けることはできず、また、経済・社会のグローバル化の動きが後戻りするとも考え難い以上、かつての安心社会をそのまま取り戻すことはできない。第一、国民の多くは「3 丁目の夕日」に郷愁を感じこそすれ、当時の生活水準に戻ることを望んでいるわけではない。

我々が目指すべき安心社会は、これまでとは異なる、全世代参加型で自立支援型の「21 世紀型安心社会」であり、それは、①前向きな挑戦が奨励され、積極的に受け入れられる、②挑戦がうまくいかなかった場合にも努力次第で次のチャンスが掴める（格差が固定化しない、自立に向けた努力が支援される）、③家族や地域との繋がりが実感できる社会である。言い換えれば、安心して働ける、安心して所帯を持てる、安心して子供を産み・育てられる、安心して長寿を言祝げる社会であり、安心して難しいことに挑戦できる社会である。

５．【提言】国民の参加と自立を促す「21 世紀型安心社会」を目指して
～皆で「支える」「働く」「学び・育てる」「繋がる」安心づくり～

基本認識でも触れた通り、国民の安心と経済の成長は表裏一体の関係にある。

経済の成長なくして、国民が安心を得ることはできない。国には、国民が将来への明るい展望を描けるよう、成長戦略として既に纏められている各施策に優先順位をつけ、迅速かつ着実に実行していくことが求められる。中でも、大幅な規制緩和や税制優遇を盛り込んだ特区制度の活用や人口の減少に歯止めを掛ける実効性の高い政策を矢継ぎ早に実施し、一刻も早く「結果」を出してもらわねばならない。その一方で、企業には、成長分野を自ら創出する取り組みを一層進めるべく、日々改革に努めること、そして、国民一人ひとりには、年齢や性別を問わず、現状を打破する挑戦が求められる。

また、成長を支えるのは国民生活における安全・安心である。我々は、成長を目指すと同時に、従来の受身型ではない、参加型・能動型の「21 世紀型安心社会」の実現にも取り組まねばならない。そのなかで、国や自治体の果たすべき役割が多いことは事実であるが、企業や個人のやるべきことも決して少なくない。他者の動きを期待するのではなく、国や自治体も含め、皆が自覚と覚悟を持って行動することが求められている。

以下では、国民の参加と自立を促す「21 世紀型安心社会」を目指して、「支える」「働く」「学び・育てる」「繋がる」という 4 つの安心づくりの観点から提言する。

(1)「支える」安心

社会保障制度の前提である社会の姿が変化している以上、「支える」安心づくりのためには、社会保障制度の改革を避けて通れない。既に、自民党政権時代から重ねられてきた有識者会議等において、改革の方向性や具体策は示されている。

弱者救済型から自立支援型、また、人生後半型から全世代型への移行を決断し、国民の理解を得て実行するとともに、制度の持続可能性を回復することで、「支える」安心づくりを急がねばならない。なお、自立支援型への移行を進めるに当たって、自立が難しい個人を社会から排除しないためのセーフティネット整備を疎かにすべきでないことは言うまでもない。

①自立支援型・全世代型の社会保障制度へ移行せよ〖国・地方自治体〗

- **給付付き職業訓練制度（失業給付と職業訓練の連動）**
- **出産・育児に係る負担軽減（育児休業手当て、乳幼児の医療費免除）**
- **セーフティネットの整備（非正規雇用者に対する社会保険等の対象拡大）**

現在の社会保障制度は、企業による長期安定雇用を前提とする「人生後半型」であるため、雇用形態の多様化や家族・地域のあり方の変化に伴って、救済されない現

役世代が増加している。自立を支援するための給付を中心に、社会保障支出に占める現役世代への給付比率を高め、自立支援型・全世代型の社会保障へと早急に移行すべきである。とりわけ、未就業者が、新たな挑戦の機会を得るために必要となる技能の習得を後押しする、**給付付き職業訓練制度**の拡充が欠かせない。但し、単なる救済に終わることのないよう、失業給付と職業訓練の連動性を高めるなど、自立するインセンティブ[14]を組み込むことで、自立支援に主眼を置くべきである。

更に、㋐有業の女性が出産・育児のため休業した際には、働き方に拘らず育児休業手当てを支給する、㋑就学前の乳幼児の医療費を免除するなど、OECD 諸国に比べて極めて低い水準に止まっているわが国の家族向け支出（GDP 比）を引き上げ、**出産・育児に係る私的負担の軽減**を図るべきである。このような取り組みを通じて“安心して結婚・出産できる”環境を作ることにより、若年層を中心とした未婚化・晩婚化の傾向を抑制する効果も期待できる。

また、就業形態の多様化に対応して、社会保険等への非正規雇用者の加入対象を拡大するなど、危急の際には、働き方に関係なく支えられるよう、**セーフティネットを整備**することも必要である。

②社会保障支出の増加を抑制せよ〖国・地方自治体、個人〗

- **受益と負担の不均衡の是正と負担の分担（現実直視、情報開示、説明責任履行）**
- **給付水準の引き下げ（年金支給開始年齢の引き上げ、年金給付額の引き下げ、高齢者医療費の自己負担引き上げ）**
- **健康管理（予防医療の促進、個人の意識向上）**

社会保障制度を支える現役世代が減少するなか、年間 1 兆円規模での増加が見込まれる社会保障関係支出は賄いきれない。現在、わが国の高齢者に対する社会保障支出（GDP 比）は、高福祉国と呼ばれる北欧諸国や財政破綻に喘ぐギリシャ、イタリアと並ぶ高い水準にあり、低負担の下で高齢者向けに中以上の福祉が提供されている[15]。まずは、**現在の受益と負担の不均衡を是正し、国民が応分の負担を請け負う**覚悟が求められる。たとえ「不都合な真実」であっても、現実を直視しなければならない。そのためにも、国は、必要な情報を適切に開示するとともに、確りと説明責任を果たす必要がある。

その上で、**社会保障の給付水準を引き下げ**、負担との均衡を図る必要がある。具体的には、高齢者の就労を促す仕組み（後述）を講じるのと併せて、公的年金の支給開始年齢引き上げや給付額の引き下げ、高齢者の医療費に係る自己負担割合の引き上げ等により、支出総額の増加を抑制すべきである。

---

[14] スウェーデンでは、積極的な求職活動や必要に応じた職業訓練の受講が失業保険受給の条件となっており、失業保険給付は時間の経過とともに減額される。また、職安の紹介した仕事は、正当な理由がない限り承諾しなければ失業保健が減額・停止される（湯元健治・佐藤吉宗「スウェーデン・パラドックス」）。

[15] 参考資料 9

また、社会保障支出を抑制する観点では、国民一人ひとりが**健康管理**に努める、という地道な努力も重要である。国・地方自治体が、特定健康診査[16]の範囲を拡大するなど、健康の維持に効果の高い予防医療を促進すると同時に、個人も健康管理に対する意識を高め、医療や介護などのサービスの利用抑制に取り組むべきである。

③社会保障制度の持続可能性と信頼の回復を急げ〖国・地方自治体〗

・抜本的な税制改正（消費税の引き上げ、給付付き税額控除の導入）

・制度の分かり易さ、使い勝手向上（窓口の一本化、付帯条件の簡素化・統一化）

行政のムダを省く手を止めることは許されないが、それだけで社会保障関連で必要となる財源を確保することは現実的に難しい[17]。消費税率の引き上げを含む**抜本的な税制改正**に踏み切り、国民全体で広く薄く負担する安定的な財源の確保することで、社会保障制度の持続可能性の回復を急がねばならない。なお、消費税率の引き上げなどの負担増を伴う税制改正を行う際には、給付付き税額控除など、低所得者の負担増を軽減する制度も併せて導入すべきである。

また、**社会保障制度自体の分かり易さや使い勝手の良さを高め**、制度に対する信頼回復を図る必要もある。社会保障や公共サービスが所管省庁・担当部局毎に「タテ割り」で提供される状況[18]を改め、制度を利用する側に立って、制度・窓口の一本化や付帯条件の簡素化・統一化を一層進めるべきである。

(2)「働く」安心

日本国憲法が定める通り、勤労は国民の権利であり、義務である[19]。個人が働く意欲を持ち、自らの能力を向上させることを「働く」安心づくりの基本とした上で、働く意欲を後押しする公共サービスの拡充や、働く意欲を受け入れる機会の多様化にも取り組まねばならない。

これらに加えて、育児や介護など、サービスの質や量の面で課題を抱える分野へ企業の積極的な新規参入を促すための参入障壁の緩和や、国内への投資を促進する制度の拡充（地域主権改革を通じた産業振興の広域化を含む）などにより、働く場を新たに創出することも極めて重要である。

---

16 平成 20 年 4 月以降、健康保険組合、国民健康保険などに対し、40 歳以上の加入者を対象としたメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群）に着目した健康診査（特定健康診査）および保健指導（特定保健指導）の実施が義務付けられている。

17 参考資料 10

18 例えば、若年者雇用対策は拡充されたものの、新卒応援ハローワーク、大卒・高卒就職ジョブサポーターの倍増（厚生労働省）、ジョブカフェ事業、ドリーム・マッチ プロジェクト（経済産業省）、大学教育・学生支援推進事業、大学生の就業力育成支援事業（文部科学省）等の制度が乱立する結果となっている。

19 日本国憲法第 27 条第 1 項において「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定められている。

①柔軟な雇用システムへの移行（働く場の創出と労働市場の流動性向上）を図れ〖企業〗

- **採用の間口拡大（「新卒」から「新規就労」へ、離職後の復職を容易に、高齢者の活用、外国人高度人材の受け入れ）**
- **働き方の多様化（拘束時間の柔軟化、育児・介護休業制度の拡充、中途採用者・女性の登用、正規社員と非正規社員の中間的な就業形態の創設）**

生産年齢人口の減少が見込まれるなか、従来型の雇用システムに固執していては、優秀な人材の確保が難しくなる。企業は、新たに働く場を創出することに加えて、**採用の間口拡大や働き方の多様化**にこれまで以上に積極的に取り組む必要がある。

具体的には、㋐均質な人材を大量に確保する観点で優れた新卒一括採用から、新卒・既卒に拘らず、就業経験が無ければ「新規就労」という枠組みで取り扱う採用形態に移行していくべきである。現在、既卒 3 年以内は新卒扱いとして選考対象とする動きも見られるが、このような取り組みを進めることで、企業も多様な人材を確保する可能性が広がる。既卒者であれば、長期のインターンシップや職業訓練を実施することで、学業への妨げを気にすることなく、就職前の早い段階から人材育成に着手することもできる。また、㋑結婚や出産、介護などを機に一旦離職した者の職場復帰を容易にする制度・環境作りや、㋒高齢者であっても意欲があれば就労を継続できる制度の拡充などにより、就労への入り口を多様化すべきである。これらの取り組みと併せて、㋓外国人留学生の国内での就業促進などを通じて外国人高度人材の受け入れを進めることは、企業の競争力強化にも繋がる。

更に、世帯主と配偶者に子供 2 人という世帯が必ずしも「標準」ではなくなった今、企業は、幼い子供や年老いた親の世話をする従業員には勤務時間の短縮や時差出勤などの拘束時間の柔軟化を認めることや、一時的に休業せざるを得ない場合には育児・介護休業を取得できる制度を拡充することで、**多様なライフスタイルに対応した働き方を支援**すべきである（育児・介護サービスの拡充については次項）。また、中途採用者や女性・外国人などを積極的に登用し、新卒採用で入社した「生え抜き」に拘らないダイバーシティ・マネジメントを実践することも求められる。このような取り組みが広がることで、**労働市場の流動性が高まり**、キャリアアップを伴う転職が増えれば、社会全体にもメリットがある。このほか、正規社員と非正規社員との中間的な就業形態として、就業期間や勤務地、勤務時間、職種などを限定した正規社員を設けるなど、労働契約の多様化にも着手すべきである。

②働くことを可能にする“育児・介護関連サービス”を拡充せよ〖国・地方自治体、企業〗

- **育児・介護関連拠点の拡充（参入障壁の緩和、積極的な新規参入、幼保一体化）**
- **担い手の確保（待遇の改善、女性・高齢者の活用、資格制度の見直し）**

女性の社会進出が進むなか、人口減少に歯止めを掛けるためにも、安心して子供

を産み、出産後もキャリアを継続できる環境作りが欠かせない。また、高齢者の増加が続くなか、今後は、老親の介護と働くことを両立できる環境の整備も必要になってくることから、**育児・介護関連サービスの拠点拡充と担い手確保**を急がねばならない。

拠点の拡充に向けて、国や自治体は、認可権限の地方への移譲を含め、参入障壁を緩和[20]する必要がある。その一方で、企業等は、事業所内や駅周辺への育児施設の設置[21]、育児・介護施設付の集合住宅開発など、積極的な新規参入を通じて、供給不足解消の一翼を担うべきである。更に、監督官庁や供給者側の論理で一向に纏まらない幼保一体化も早急に実現すべきである。なお、参入障壁を見直すに当たって、個人は、認可主体に対して認可責任を過剰に問う風潮を改める必要がある。

また、担い手の確保に向けては、介護報酬の見直し等を通じた従事者の待遇改善に止まらず、次の仕事に繋がるキャリアアップの仕組み作りなどにより、社会に参画する意欲を持つ女性や高齢者の活用を図るべきである。なお、キャリアアップの仕組みの一つとして資格制度を整備する際には、就業しながら資格を取得できる制度を併設するなど、新たな担い手にとって敷居が徒に高くなることのないような配慮が求められる。

③労働市場のミスマッチを解消せよ〖国・地方自治体、企業、個人〗

- **人材の誘導（職業訓練制度の活用）**
- **職業訓練の一部代行（トライアル雇用＜補助金給付も＞、非正規雇用者に対する社員教育）**
- **新産業への転身（前職に拘りすぎない、職業観の養成）**

全体の有効求人倍率は 0.6 倍を下回るものの、職業別に見れば、医療や福祉を始めとして有効求人倍率が 1.0 倍を超える分野も少なくない。また、担い手の高齢化が進む農業は、就業者の 47%[22]を 65 歳以上の高齢者が占めており、今後の深刻な担い手不足が懸念されている。大学卒業者の有効求人倍率[23]を見ても、従業員 1,000 人以上の企業では 0.57 倍に止まる一方で、従業員 1,000 人未満の企業では 2.16 倍となっている。失業者や大卒者が「自分にあった仕事がない」と考える結果労働市場に大きなミスマッチが生じており、その解消に向けた取り組みが求められる。

---

[20] 例えば、介護施設については①法人格規制や②総量規制、保育所については①株式会社の配当禁止規制や②運営費の再投資規制など。

[21] 当会 人口減少社会委員会 提言「『人材創出、生産性向上、グローバル化』で人口減少を乗り越える～『落日経済』とならないため、今こそ危機感を持って行動を～」（2008 年 3 月）参照。

[22] 農業の就業者数は 227 万人、そのうち 65 歳以上は 107 万人（厚生労働省「労働力調査（2010 年平均）」）。なお、農業に主として従事した世帯員のうち、ふだんの主な状態が「主に仕事（農業）」である「基幹的農業従事者」は 191 万人、そのうち 65 歳以上は 116 万人（基幹的農業従事者の 60%）というデータもある（農林水産省「平成 21 年度農業構造動態調査」）。

[23] 2011 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生が対象。全体の有効求人倍率は 1.28 倍（リクルートワークス研究所「第 27 回ワークス大卒求人倍率調査」）。

国は、職業訓練制度を活用して、介護や農業などの人手不足に悩む業種への**人材の誘導**を積極的に行うべきである。また、企業は（補助金の受給を伴う）トライアル雇用を積極的に活用し、**職業訓練の一部代行**に取り組むべきである。企業には社内での社員教育や実務経験を重視する傾向があり、公的な職業訓練に対する民間の期待がそれほど高いとは言えないが、企業自らが職業訓練に参画することで、実効性と効率性の向上が期待される。更に、非正規雇用者も社員教育の対象に加えるなど、雇用形態の違いによる職業能力形成機会の格差の解消にも努めるべきである。

そして、個人には、自らの経歴や蓄積したスキルを武器としながらも、前職に拘りすぎることなく、**新産業への転身**を図る意欲を持つことが求められる。また、今後社会に出てくる若者にも、教育を受けている間に職業観を十分に養い、企業の傘に頼るのではなく、社会に挑戦するという姿勢を身に付けることが求められる。

(3)「学び・育てる」安心

国土が狭く、天然資源の乏しいわが国にとって、人材は国力を支える唯一無二の資源と言っても過言ではない。次代を担う世代が自立心を持った大人に成長し、わが国の成長を実現する人材となることが、将来に向けた安心に欠かせない。

教育は、わが国の将来を託す人材を育成するための投資であり、これを惜しむべきではない。更に、そのあり方は時代の要請に応じて見直す必要がある。また、これに加えて、子供を産み・育てられる環境の整備や生涯教育に対する意識の向上などを通じて、「学び・育てる」安心づくりに取り組まねばならない。

①自立した個人、グローバル人材を育成するための教育たれ〖国・地方自治体、企業〗

- **初等・中等教育の質の強化（強みを伸ばす、実用的な英語、志や社会性の涵養）**
- **就学前教育・高等教育における私費負担の軽減（教育の機会均等、人材底上げ）**
- **高等教育における人材育成機能の強化（産学官の交流、寄付講座、教員派遣、期待する人材像の提示）**

グローバルな競争に晒されているのは、国や企業だけではない。グローバル化が進んだ経済・社会においては、自立心や世界的な視野が個人にも求められる。今後のグローバル社会でも生き残ることのできる、自立した個人、グローバル人材の育成に向けて、教育のあり方を改革する必要がある。

そのためには、初等・中等教育のうちから、強みを伸ばす教育、試験のためではない実用的な英語教育、日本人が受け継いできた美徳に立脚した志や社会性の涵養などに取り組むことで**教育の質を強化**し、個の自立を促すべきである。

また、初等・中等教育に限らず、**就学前教育や高等教育における私費負担の軽減**を図り、教育の機会均等を確保すると同時に人材の底上げに努めるべきである。な

お、他の先進諸国では、「学習能力は幼児期に培われる」という認識の下、就学前の児童に対する積極的な「投資」が行われている[24]。

更に、**高等教育における人材育成機能の強化**も求められる。産学官の交流を一層進めることに加えて、寄付講座等を提供することや社員（退職者した高齢者を含む）を教員として派遣すること、企業として期待する人材像を提示することなどを通じて、企業が高等教育に関与し、人材の育成に積極的に寄与していく必要がある。

②安心して産み・育てるための公共サービス拡充を急げ〖国・地方自治体、個人〗

- **産科・小児科の拡充（特に、救急医療）**
- **地域で子供を育てる意識（地域住民の手助け、平時の関係作り）**

我が国においては、諸外国に比べて医療サービスを受けやすい環境が整備されている[25]ものの、救急患者の「たらい回し」という社会問題に象徴されるように、急性期病院を中心に医師不足が深刻化している。国・地方自治体は、子供を安心して産み・育てる環境を作るために、**産科や小児科を中心とする医療サービスの施設整備と人材確保**を急ぐべきである。

また、個人は、全てを医療機関に依存するだけでなく、**地域で子供を育てる意識**を持つべきである。何かあったときには、家族や地域の高齢者・女性などに知恵や助けを借りられる関係作りに平素から努め、医療機関にかかる負荷を軽減する取り組みも求められる。

③生涯教育で不断の自己研鑽に励め〖個人、企業〗

- **個人の意識改革・強み作り（就職後の学び直し）**
- **従業員の自己研鑽を後押し（休暇・復職制度、報奨金・補助金）**

フリーターの増加などを受けて、若年層の意識改革や強み作りの必要性が叫ばれている。しかし、意識改革や強み作りが必要なのは若年層だけではない。欧州諸国では、「人口減少社会において、生涯学習の落伍者を放置することは特に許されない浪費である」と認識されている[26]。社会人といえども、自らの**意識を変え、強み作り**に向けて、積極的に学び直す意欲を持たなければならない。

---

24 わが国の就学前児童一人当たりの財政支出（2,506 ドル）は、G5 平均（4,566 ドル）の約半分に過ぎない（東京大学社会科学研究所／大沢真理教授　講演資料）。

25 スウェーデンは高福祉国家と言われるが、医師の診察を受けるのは狭き門となっている。具体的には、①軽度の症状であれば自宅で療養、②専門家のアドバイスが必要であれば、ラスティング（県）が提供する電話窓口で看護師に相談、③訓練を積んだ看護師が症状を詳しく聞き、診察の必要があると判断した場合になって初めて医師の診察を受けられる、というシステム。なお、2010 年から、①その日のうちに医療機関とコンタクトできる、②7 日以内に一般医の診察が受けられる、③90 日以内に専門医の診察が受けられる、④90 日以内に治療・手術が実施される、という「0-7-90-90 ルール」が導入されている。（湯元健治・佐藤吉宗「スウェーデン・パラドックス」）。

26 東京大学社会科学研究所／大沢真理教授　講演資料

企業も、学び直しに必要な休暇・復職制度の設置、業務遂行上有益な資格等の取得に対する報奨金や補助金の支給など、**従業員の自己研鑽を後押し**することで、やる気と能力の底上げに努めるべきである。

(4)「繋がる」安心

個人が帰属する集団や承認される場を見つけることも、安心には欠かせない。社会から孤立しないためには、帰属集団があるうちから、家族と過ごす時間をなるべく多く確保するとともに、地域との関係作り（地縁型コミュニティ）や経験・趣味に関連するコミュニティへの参加（テーマ型コミュニティ）などを通じて、「繋がる」安心づくりに取り組むべきである。

①地域との関係作りに勤しもう（地縁型コミュニティの再生）〖個人、企業〗

・「新しい公共」の担い手として地域貢献活動に参画（挨拶、清掃、見回り）

・従業員の地域貢献活動への参加を支援（啓発活動、参加奨励、休暇制度、支度金）

「社会的孤立」や「無縁社会」の不安が広がる今、弱体化したコミュニティの再生が安心づくりに向けた大きな課題となっている。地域におけるコミュニティの再生には、①地域に根差したキーパーソンの存在、②人々の地域コミュニティへの帰属意識、③挨拶など人と人とのコミュニケーションやつながり、などが特に重要とされる[27]。誰かに何かしてもらうのを待たずとも、自らの意識を変えることで解決できる課題は多い。国・地方が財政再建に向けた歳出削減を進めるなか、様々な主体が**「新しい公共」の担い手として地域貢献活動に参画**していくことが求められており、各人が挨拶、清掃、見回りなど、出来ることから地域活動に参画することを通じて、地縁型コミュニティの再生に取り組むべきである。

また、企業も、社内研修等を通じた啓発活動やきっかけ作り、地域貢献活動への参加を出勤扱いにするなどの参加奨励策や休暇制度の導入、支度金の支給などを通じて、**従業員の地域貢献活動への参加を促す**べきである。

[27] 千葉大学法経学部／広井良典教授他「地域コミュニティ政策に関するアンケート調査」（2007 年度）

②コミュニティの幅を広げよう（テーマ型コミュニティの創生）

〖個人、地方自治体、企業〗

・自己実現の場として社会貢献活動に参画

・NPO 活動の支援（寄付文化の醸成、企業による資金拠出）

「集まること」ではなく、「自己実現すること」を目的とするコミュニティを増やし、コミュニティの幅を広げることで、社会参画の機会を増やすことも重要である。

例えば、現役時代に培った職業経験やスキル、蓄えた資金などを活かして、定年退職後に「生きがい仕事」に従事する、新たに起業する、或いは、スポーツや文化、伝統芸能の振興活動に参加するといった、**自己実現のための社会貢献活動への参画**が俟たれる。このような活動が、地縁型コミュニティと交われば、コミュニティの再生に弾みがつく。更に、介護や育児、教育などの分野へと広がれば、「繋がる」安心が「働く」安心や「学び・育てる」安心へと繋がっていく。地方自治体には、このような観点から、地縁型コミュニティと同様、テーマ型コミュニティに対するサポートも期待される。

また、こうした活動の実施・運営主体の中心となっている NPO **や社会的企業等を支援**する取り組みを広げていく必要がある。わが国の寄付金税制は、NPO 活動が活発な米国等に比べて不十分と指摘されてきたが、現在、大幅に拡充する方針が示されており[28]、今後は、個人による寄付を通じた NPO 活動の積極的な支援が俟たれる。昨年末からの「タイガーマスク現象[29]」や震災後の義援金活動の広がりを一過性のブームで終わらせるのではなく、寄付文化を根付かせるきっかけとすべきである。更に、企業には、NPO 等への資金拠出を通じた活動支援に加えて、企業市民として自ら本業を通じた社会貢献活動にも取り組み、コミュニティ再生の一助を担っていくことも求められる。

---

[28] 平成 23 年度税制改正大綱において、所得税と個人住民税で合わせて寄付金の 50%まで税額控除（現行：総所得金額の 40%相当額までの寄付金額を所得控除）を認める方針が示されている。また、法人税に関しては、寄付金の損金算入限度額を資本金等の額の 0.25%と所得金額の 2.5%の和の 4 分の 3（現行：2 分の 1）へと拡充する方針。なお、平成 23 年 4 月 27 日施行の「東日本大震災の被災者等に係る国税関係法律の臨時特例に関する法律」において、個人が平成 23 年 3 月 11 日から平成 25 年 12 月 31 日までの間に支出した震災関連寄付金について、①寄付金控除の控除対象限度額を、総所得金額等の 100 分の 80 相当額とする、②寄付金の額が 2,000 円を超える場合には、所得控除との選択により、その超える額の 100 分の 40 相当額（所得税額の 100 分の 25 相当額を限度）をその年分の所得税額から控除する措置が講じられた。

[29] 漫画『タイガーマスク』の主人公「伊達直人」を名乗る篤志家から、児童養護施設にランドセルが届けられたことをきっかけに、全国各地で断続的に児童養護施設等に金品が届けられた。

６．おわりに

国と地方の債務残高が GDP の約 2 倍に膨らみ、歳入の半分以上を公債収入に依存する財政状況の下で、痛みを伴わずに国民の安心を取り戻すことなどできない。景気の回復が実感できず、また、高齢化率が上昇を続けるなか、高齢者を始めとする国民に負担を求める政策が支持を得るのは容易ではないが、「失われた 20 年」を繰り返す余裕は我々に残されていない。

この難局を打開する政治のリーダーシップが求められることは言うまでもない。それに加えて、企業や国民一人ひとりが「お上」に頼る意識を捨て、自覚と覚悟を持って危機の克服に取り組んでいくことが求められている。

折しも、東日本大震災による甚大な被害が発生し、“戦後 65 年間で最も厳しい危機”に直面している。それにも拘らず、被災者が互いに手を取って助け合い、また、混乱の中でも秩序を守る姿が海外でも称賛を込めて紹介されている。こうした日本人の勤勉さや優しさ、更には、日本の文化や伝統など、世界に誇れる日本のよさを見つめ直すことで、きっと道は拓ける。

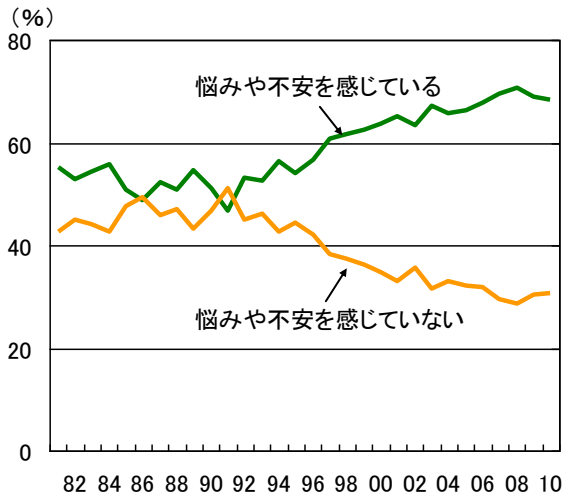
今こそ、安心と成長が好循環を生む「21 世紀型安心社会」の実現に向けた一歩を踏み出そう。課題先進国であるわが国にしか為し得ない、世界中の多くの国が直面することとなる人口減少社会を克服する方法を示し、世界から尊敬される国となることを目指して。

以上

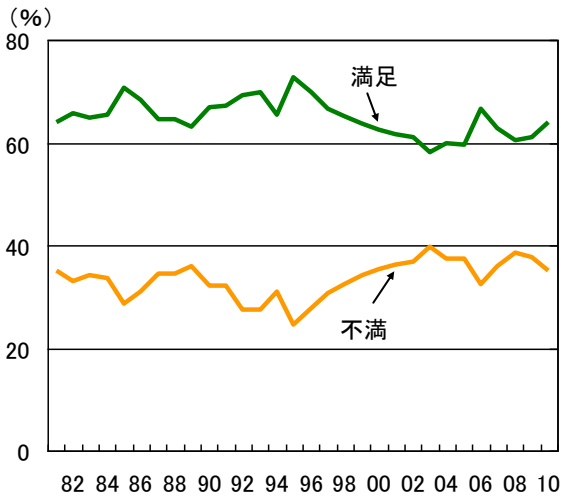
【参考資料 1】国民生活に関する世論調査

- 日常生活での悩みや不安を感じている割合は約 7 割。1990 年代前半から上昇傾向。
- 現在の生活に対する満足度は一貫して 6 割以上。

日常生活での悩みや不安



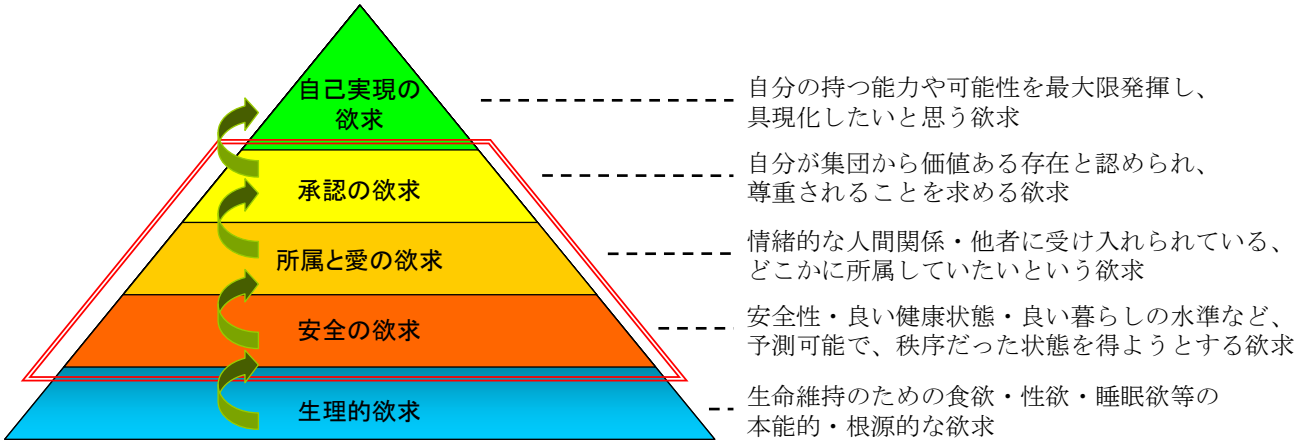
現在の生活に対する満足度



（資料）内閣府「国民生活に関する世論調査」（2010 年 6 月）
（注）満足＝「満足している」＋「まあ満足している」、不満＝「やや不満だ」＋「不満だ」

【参考資料 2】マズローの欲求五段階説

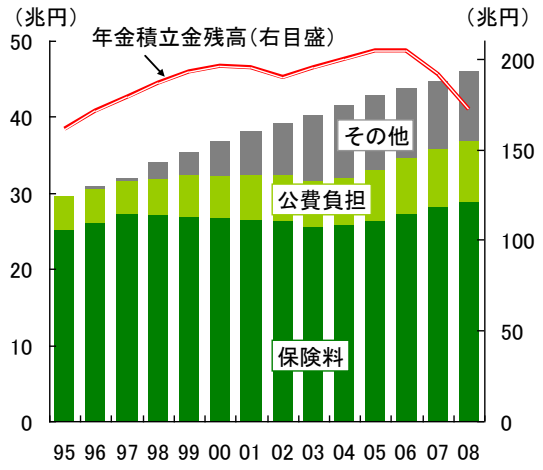
- アブラハム・マズローは、「人間は自己実現に向かって絶えず成長する生きものである」とした上で、人間の基本的欲求を低次から、①生理的欲求、②安全の欲求 、③所属と愛の欲求、④承認の欲求、⑤自己実現の欲求に分類。このうち、②～④（下図二重線内）が満たされないとき、人は不安や緊張を感じる、と指摘している。
- 「満たされない欲求があると、それを充足しようとするが、欲求には優先度があり、低次の欲求が充足されると、より高次の欲求へと段階的に移行する」、「段階は一方通行ではなく、双方向に行き来する」とされる。



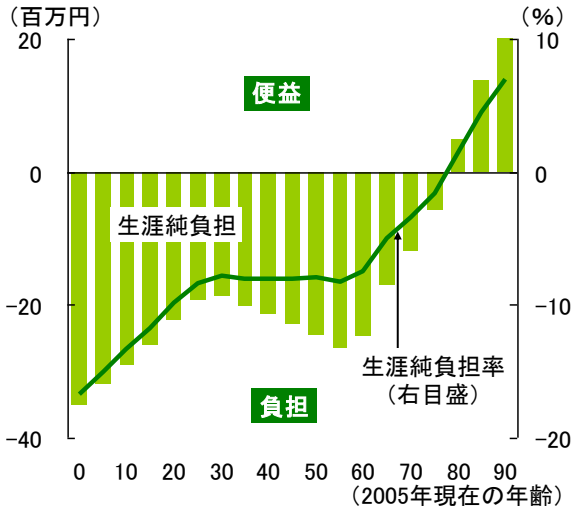
【参考資料 3】年金を受給できないかもしれない

- 保険料と国費による収入で年金支出額を賄えない状態が 1990 年代後半以降持続。
- 20 歳以下の生涯負担率は現役世代よりも高く、若くなるほど負担が増大。

公的年金支出額の財源内訳



年代別の生涯純負担

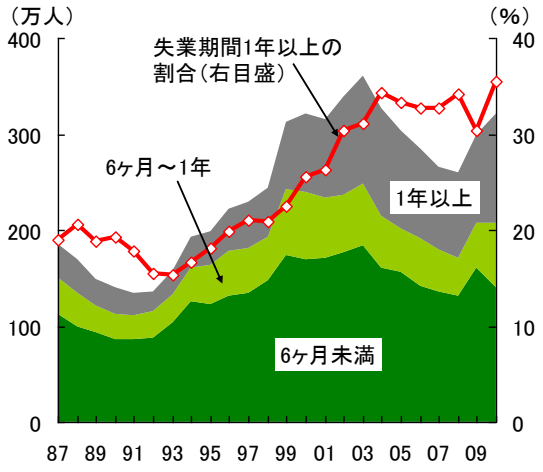


（資料）厚生労働省「年金財政ホームページ」、内閣府 経済社会総合研究所「世代別の負担と受益」
（注1） 2002 年度以降の年金積立金残高は、時価ベース。
（注2） 生涯純負担は、過去及び将来の純負担の合計。生涯純負担率＝生涯純負担÷生涯所得。

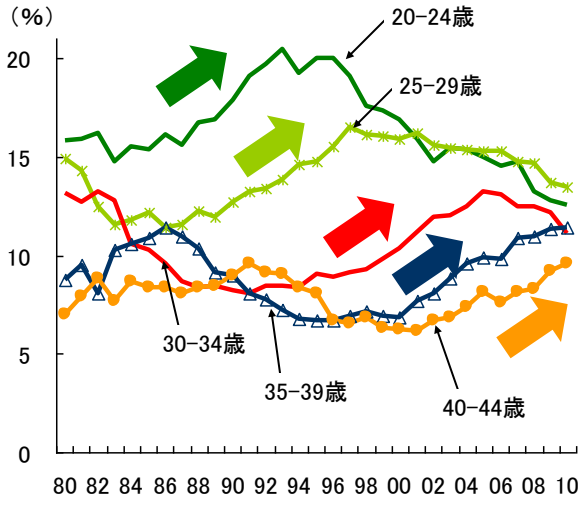
【参考資料 4】働きたいのに働けない

- 失業期間が 1 年以上に及ぶ失業者は 114 万人（失業者全体の 36%）に上る。
- タイムラグを伴いながら、より高い年齢階級の構成比が上昇。

失業者の失業期間別内訳



失業者の年齢階級別構成比

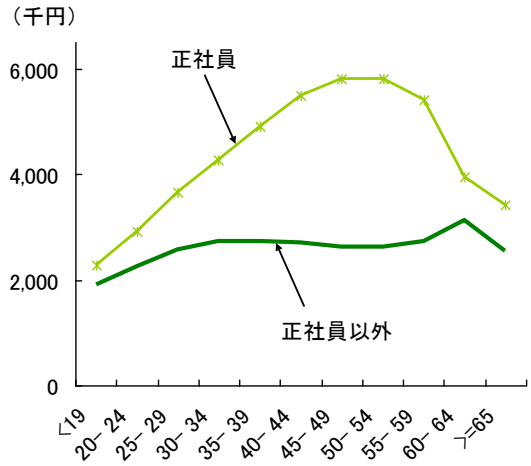


（資料）厚生労働省

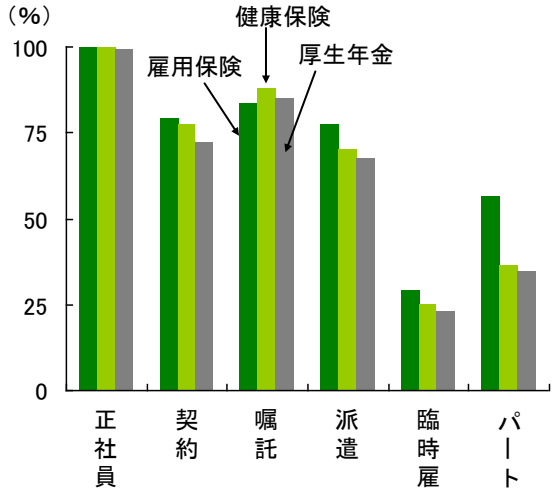
【参考資料 5】働いても生計が立たない

- 一般的に、非正規雇用者は、正規雇用者に比べて、①給与水準が低く、②雇用保険・年金等への加入割合が低い。

就業上の地位別・年齢階級別給与



雇用形態別保険・年金の適用割合（H15）

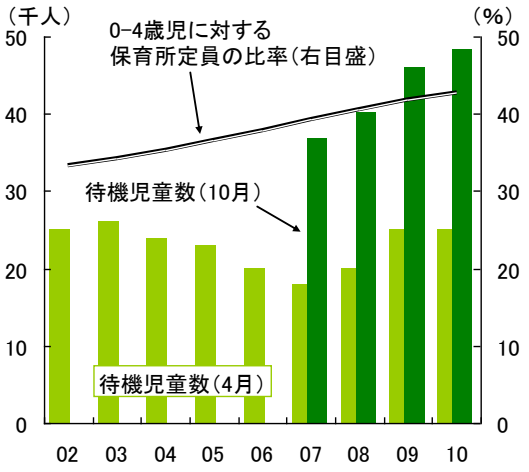


（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、国立国会図書館「レファレンス（2007.2）」

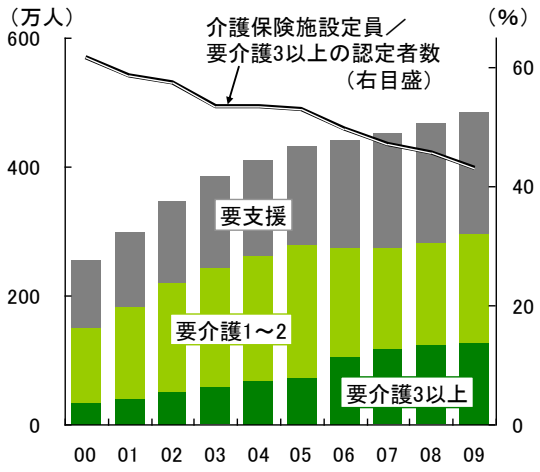
【参考資料 6】育児・介護等のサービスを受けられない

- 「待機児童」は約 4.8 万人。保育所の定員は 0-4 歳児数の 43%。
- 介護保険三施設の定員は「要介護 3」以上の認定者（190 万人）の 43%。

待機児童数



要介護認定者数

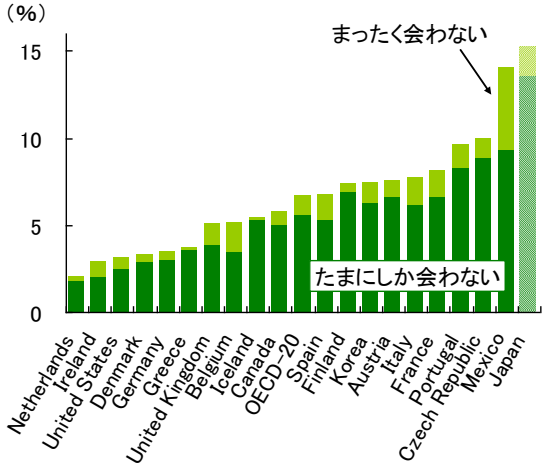


（資料）厚生労働省「厚生労働白書」「福祉行政報告例」「保育所入所待機児童数について」「介護サービス施設・事業所調査」「介護保険事業状況報告」

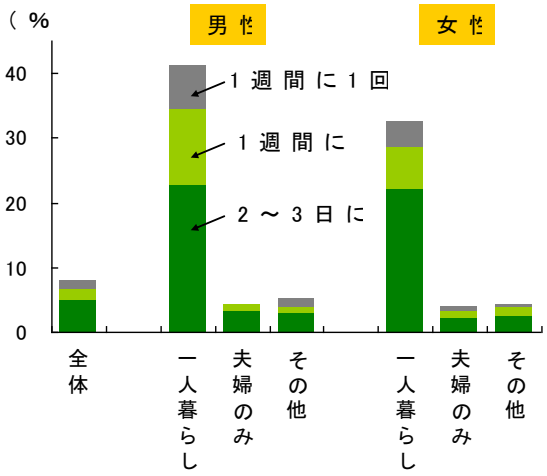
【参考資料 7】社会から孤立する

- わが国の社会的孤立の状況は、先進国の中で最も高い。
- 一人暮らしの高齢者の 3 割以上が会話頻度の極めて低い日々を送っている。

社会的孤立の状況



高齢者の会話頻度

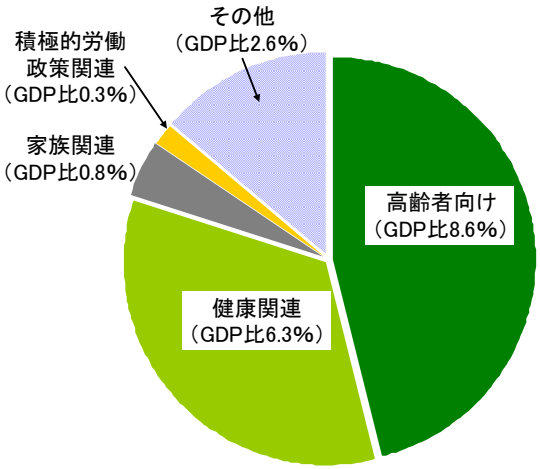


（資料）OECD「Society at a Glance」、内閣府「高齢者の生活実態に関する調査」
（注 1）社会的孤立の状況は、「友人、同僚またはその他の知り合いとどれくらい時間を過ごすか」という問に対して、「まったく」或いは「たまに」と回答した者の割合。
（注 2）会話には電話や E メールを含む。「毎日会話をしている」と回答した者の割合は表示していない。

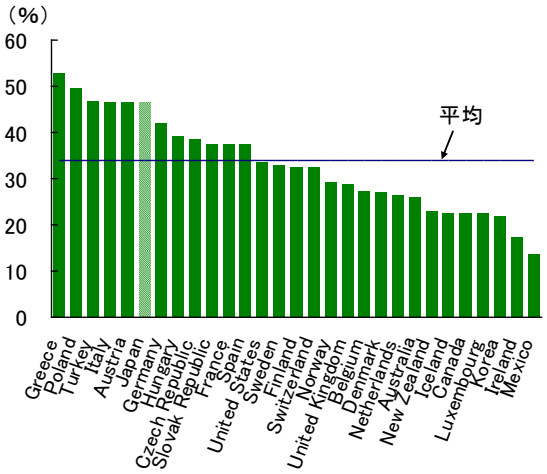
【参考資料 8】社会保障支出に占める高齢者向けの割合

- わが国の高齢者向け社会保障支出は、社会保障支出全体の 46.2%を占める。
- 当該割合は、OECD 平均を約 12%上回る高い水準。

わが国の社会保障支出の目的別内訳



OECD 諸国との比較

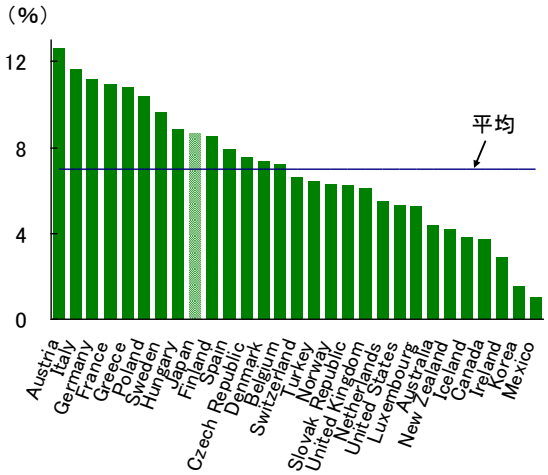


（資料）OECD「Social Protection(2005)」

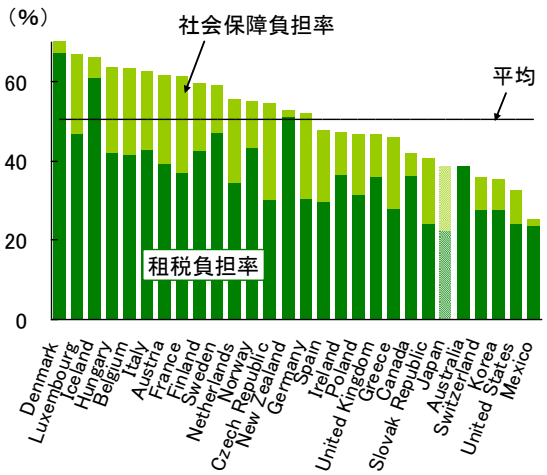
【参考資料 9】高齢者向けの社会保障支出と国民負担率

- わが国の高齢者向け社会保障支出（GDP 比）は 8.9%で OECD 平均を上回る。
- わが国の国民負担率（国民所得比）は 38.6%と OECD 平均を下回る。

高齢者向け社会保障支出（GDP 比）



国民負担率（国民所得比）

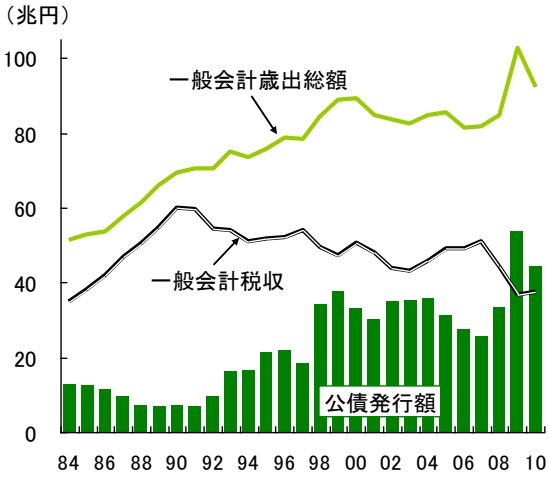


（資料）OECD「Social Protection(2005)」、財務省「国民負担率の国際比較」
（注）国民負担率は 2008 年。但し、日本は 2009 年度、スイスは 2007 年。

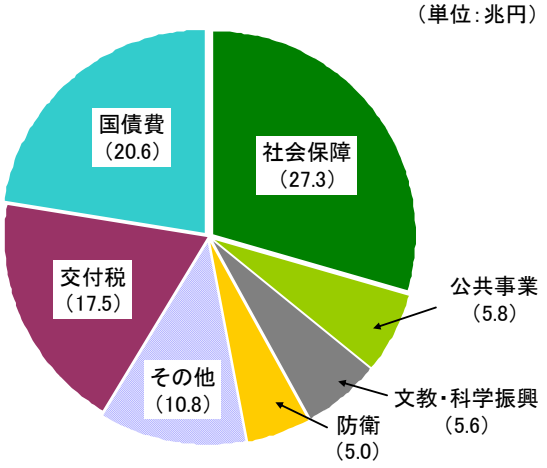
【参考資料 10】一般会計の状況

- 歳出が税収を上回ることが常態化。足元では 2 年連続で公債発行額が税収を超過。
- 社会保障、国債費、交付税で歳出の 7 割を占め、歳出削減の余地は大きくない。

税収・歳出総額・公債発行額の推移



歳出の内訳（平成 22 年度予算）



（資料）迫田英典 編著「【図説】日本の財政（平成 22 年度版）」

平成２２年度　安心できる社会を考える委員会 活動状況

（役職は実施当時のもの）

平成２２年

６月１８日　正副委員長会議
「本年度の活動方針（案）について」

７月２６日　講演会・正副委員長会議
「日本経済の現状と課題～安心社会の実現に向けて～」
ゲスト：東京大学大学院経済学研究科長・経済学部長　　吉川　洋　氏

９月２４日　講演会・正副委員長会議
「新しい社会的リスク～ライフステージに潜む不安とは何か～」
ゲスト：東京大学社会科学研究所教授　　大沢　真理　氏

１０月２１日　スタッフ会
「提言作成に向けて」

１０月２９日　正副委員長会議
「提言作成に向けて」

１２月２０日　講演会・正副委員長会議
「安心社会をどうつくるか　雇用と社会保障の新しい連携へ」
ゲスト：北海道大学法学研究科教授　　宮本　太郎　氏

平成２３年

２月　２日　スタッフ会
「提言素案について」

２月２１日　正副委員長会議
「提言素案について」

３月１４日　正副委員長会議（書面開催）
「提言案について」

３月２９日　常任幹事会・幹事会にて提言（案）
「国民の参加と自立を促す『21 世紀型安心社会』を目指して
～皆で「支える」「働く」「学び・育てる」「繋がる」安心づくり～」を審議

５月１０日　提言「国民の参加と自立を促す『21 世紀型安心社会』を目指して
～皆で「支える」「働く」「学び・育てる」「繋がる」安心づくり～」を
記者発表

平成 22 年度安心できる社会を考える委員会正副委員長およびスタッフ名簿

（2011 年 3 月 28 日現在、敬称略）

委員長	安藤　圭一	(株)三井住友銀行	取締役副頭取
副委員長	井垣　貴子	(株)健康都市デザイン研究所	取締役社長
（氏名順）	岡村　眞彦	三井物産(株)	常務執行役員関西支社長
〃	小川　和人	三菱 UFJ メリルリンチ PB 証券(株)	Director
〃	奥村　修	ダイキン工業(株)	専務執行役員
〃	金田　治	日本アイ･ビー･エム(株)	副会長
〃	川口　達夫	(株)櫻製油所	取締役社長
〃	来海　忠男	(株)プランテック総合計画事務所	代表取締役
〃	木村　明則	パナソニック(株)	秘書ｸﾞﾙｰﾌﾟ関西財界担当部長
〃	熊谷　京子	クマリフト(株)	代表取締役
〃	澤﨑　雄介	(株)関西メディカルネット	取締役社長
〃	篠丸　康夫	関電不動産(株)	取締役社長
〃	田村　太郎	(財)ダイバーシティ研究所	代表理事
〃	堤　和彦	住友生命保険(相)	常務執行役員
〃	中川　徹	NTTコムウェア西日本(株)	取締役社長
〃	長谷川　博	(株)大林組	専務執行役員
〃	福田　みほ	日興ビルディング(株)	代表取締役
〃	藤本　加代	社会福祉法人　隆生福祉会	理事長
〃	皆谷　茂	KDDI(株)	理事関西総支社長
〃	村岡　弘義	(株)ナリス化粧品	取締役社長
スタッフ	森　和幸	(株)三井住友銀行	総務部部長
〃	伊藤　誠治	(株)三井住友銀行	経営企画部金融調査室次長
〃	中西　義史	(株)三井住友銀行	経営企画部金融調査室上席室長代理
〃	小林　武弘	(株)三井住友銀行	経営企画部金融調査室
〃	岡田　泰紀	三井物産(株)	関西支社業務部長
〃	山下　高弘	三菱 UFJ メリルリンチ PB 証券(株)	Private Wealth Manager Associate Director of
〃	今井　直人	ダイキン工業(株)	法務･ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ･知財ｾﾝﾀｰ海外法務ｸﾞﾙｰﾌﾟ担当課長
〃	宇都　啓子	日本アイ･ビー･エム(株)	地域社会関西−岡山 IBM ユーザー研究会事務局
〃	曽我　進	(株)櫻製油所	営業部長
〃	幸山　真也	(株)プランテック総合計画事務所	執行役員大阪事務所長
〃	南山　尚美	クマリフト(株)	経営管理部総務グループ長
〃	羽瀬　重行	関電不動産(株)	総務部課長
〃	鈴木　暁子	(財)ダイバーシティ研究所	研究主幹
〃	須藤　哲也	住友生命保険(相)	上席部長代理
〃	加藤 俊勝	(株)大林組	大阪本店建築事業部企画部部長
〃	潮　惠一郎	(株)大林組	総合企画室大阪企画部副部長
〃	田中　立夫	日興ビルディング(株)	総務部長
〃	米田　直美	社会福祉法人　隆生福祉会	理事（中野地域包括支援センター長）
〃	松川　英隆	KDDI(株)	関西総支社管理部長
〃	西川　英邦	(株)ナリス化粧品	経営企画室部長
代表幹事スタッフ	福地　俊明	南海電気鉄道(株)	経営政策室部長
〃	土居　和良	南海電気鉄道(株)	経営政策室部長
〃	西村　昌	西日本電信電話(株)	総務部企画担当部長
〃	笹倉　康伸	西日本電信電話(株)	総務部企画担当課長
〃	池田　光政	西日本電信電話(株)	総務部企画担当主査
同友会事務局	斉藤　行巨	（社）関西経済同友会	常任幹事・事務局長
〃	松尾　康弘	（社）関西経済同友会	事務局次長兼企画調査部長
〃	野畑　　健	（社）関西経済同友会	企画調査部課長
〃	谷　　要恵	（社）関西経済同友会	企画調査部主任