

# 社会保障改革を支える 「企業」と「高齢者」

政策調査部 佐川 あぐり／石橋 未来

## 要約

2019年9月、全世代型社会保障検討会議が設置され、全世代を支える社会保障制度の充実に向けた議論が始まった。制度の充実だけでなく、持続性という観点では、給付と負担の見直しの議論も不可欠だろう。この点、検討会議の議論は、高齢者を中心に制度の支え手を拡大することに軸足が置かれているように見える。ただ、既に高い日本の高齢者の就業率をさらに引き上げていくには課題も多い。

全世代型社会保障の実現に向けての大きな柱が働き方改革だ。65歳までの雇用確保、長時間労働是正など一連の改革が進められてきたが、70歳までの雇用確保については、個人差の大きい高齢者の就労に企業がどう対応するかがカギとなろう。高齢期の就労を阻害しない年金制度の見直しも重要だ。

他方、給付と負担のバランスが見直されれば、自助の重要性が増すことになる。これは、高齢の従業員の健康管理を強化する企業や、高齢者を支えるヘルスケアビジネスに参入する企業にとっては大きなチャンスであり、こうした企業の発展は、超高齢社会に活力をもたらす。どの世代にとっても暮らしの改善が実感できる改革の進展が望まれる。

## 目次

はじめに

1章 制度の支え手は増えるのか

2章 70歳までの就業機会確保に向けては課題も残る

3章 給付と負担の見直しで重要性が増す自助は企業のチャンス

おわりに

## はじめに

2019年9月、全世代型社会保障検討会議が設置され、社会保障制度の見直しに向けた政治的にハイレベルでの議論が始まった。人生100年時代と言われる長寿化や人口減少、また人々の働き方の多様化が進む中、社会保障もその変化に対応し、進化する必要があるからだ。2019年10月には、税率を10%に引き上げた消費税を財源に、幼児教育の無償化や介護人材の処遇改善が行われた。高齢者向けが中心である社会保障制度において、子育てや介護を担う現役世代の不安の解消にも重点が置かれた形だ。このように、全世代型社会保障では、高齢者だけでなく子供や現役世代を含む、全世代を支える社会保障制度の充実を掲げる。

しかし、制度の持続性という観点では、給付と負担の見直しに向けた議論も避けられない。この点、全世代型社会保障検討会議は、高齢者や女性など、制度の支え手の拡大によって持続性を維持することに軸足を置いているようにみえる。働く意欲のある人々の希望を叶える基盤整備は重要だが、それだけで制度の持続性が十分確保されるほど支え手は増えるだろうか。さらに、支え手が増えた場合、社会はどう変化するのだろうか。

本稿では、支え手拡大の議論の中心となっている高齢者の働き方に注目し、改革の影響について考察する。1章では、全世代型社会保障の構築に向けて検討に挙がる主な政策を概観し、検討会議が重視する高齢者の就業状況を確認する。2章では、各種制度の見直しが進むことで、高齢者の働き方がどのように変わるのかについて考える。その際、個人だけでなく、企業への影響についてもみていく。3章では、給付と負担の見直しが進んだ場合、従来以上に自助が重要になることが、高

齢者だけでなく、企業にとっても大きなチャンスであることについて述べる。

## 1章 制度の支え手は増えるのか

### 1. 社会保障制度改革の概要

全世代型の社会保障を目指して、各分野で検討されている主な検討事項を図表1に示した。(A) 社会保障の支え手の充実、(B) 持続可能性向上に向けた給付と負担の見直し、という二つの観点から分類している。

生産年齢人口の一層の減少が見込まれる日本において、改革の焦点となるのは社会保障の支え手を増やすことであり、その柱は働き方改革だ。政府は、生涯現役社会の実現に向けて、70歳までの就業機会の確保や兼業・副業の普及などを図り、人々が多様な働き方を選択できる社会を目指している。

他方、制度の持続性の向上に向けた給付と負担の見直しに関する議論はまだ本格化していない。給付と負担の見直しは、現在と将来の現役世代の負担増が緩和される半面、高齢者の負担増となる項目が多く、改革のハードルは高い。そうした中、現在、後期高齢者の外来診療の窓口負担引き上げなどが俎上に載せられたことは大きな前進だろう。

### 2. 既に高い日本の高齢者の就業率

検討会議で力点が置かれている議論の一つが、社会保障の充実や持続可能性の向上に向けた、制度の支え手の充実である。制度の支え手としては女性やパートタイム労働者等も挙げられるが、特に期待されているのは高齢者のようだ。高齢者の就労環境の整備やそれに伴う年金制度の見直しに

よって、健康で意欲のある高齢者に制度の支え手側に回ってもらう社会を目指すという。

しかし、高齢者の就労状況を国際比較すると（図表2）、日本の高齢者の就業率は諸外国と比較して既に高い。韓国を除けば主要国の就業率は60～64歳と65～69歳を境に大幅に低下している。これに対し、

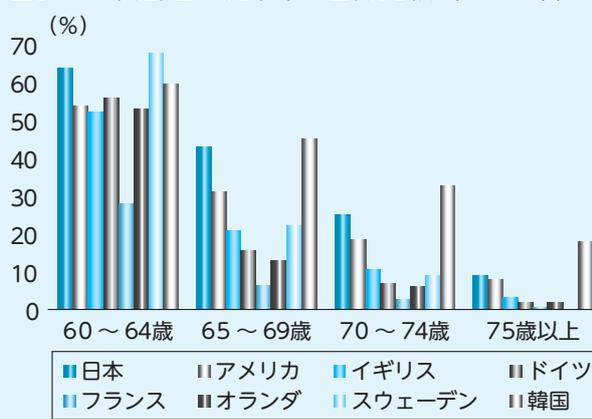
自営業者比率の違いを調整していないものの、日本は65～69歳でも比較的高い水準を維持しており、70～74歳や75歳以上の年齢階級においても、日本の就業率は韓国に次いで高い。もちろん、意欲のある高齢者の希望を実現することは重要だが、既に日本の高齢者の就業率は諸外国よりも高い。就労環境の变革や予防・健康づくりの推進等を進めた場合、高齢者の就労はどの程度促進されるだろうか。そして、それによって制度の支え手は十分に確保されるだろうか。

図表1 全世代型社会保障の検討項目

全世代型社会保障の検討項目	
(A) 社会保障の支え手の充実	
雇用	1 70歳までの就業機会確保に向けて、多様な選択肢（ア～キ）の提示 （ア）定年廃止 （オ）個人とのフリーランス契約への資金提供 （イ）70歳までの定年延長 （カ）個人の起業支援 （ウ）継続雇用制度導入 （キ）個人の社会貢献活動参加への資金提供 （エ）他の企業への再就職の実現
	2 中途採用・経験者採用の促進
	3 長時間労働の是正や兼業・副業の検討など、多様で柔軟な働き方の拡大
年金	4 在職老齢年金制度の見直し
	5 受給開始時期の70歳超への上限引き上げ
	6 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大
医療・介護	7 予防や健康づくりの推進
(B) 持続可能性向上に向けた給付と負担の見直し	
医療	8 外来の窓口負担に一定額を上乗せする「受診時定額負担」の導入
	9 75歳以上の医療機関での窓口負担割合引き上げ
	10 市販品類似薬の保険適用見直し
介護	11 介護保険の利用者負担を原則2割に引き上げ
	12 要介護1・2の軽度者への生活援助サービスに関する給付の見直し
	13 ケアプラン作成時の利用者負担の導入
年金	14 マクロ経済スライド発動ルールの徹底

（出所）各種資料を基に大和総研作成

図表2 高齢者の就業率の国際比較（2016年）



（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」（2018年3月）から大和総研作成

## 2章 70歳までの就業機会確保に向けては課題も残る

### 1. 高年齢者の雇用拡大

高年齢者の雇用に関しては、2012年の高年齢

者雇用安定法の改正により、2013年度から、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化された。これにより、定年を65歳未満に定めている企業は「定年制の廃止」「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」のい

ずれかの措置を講じることになっている。厚生労働省「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」によると、2019年6月時点で65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%に上り、現在は65歳まで働ける環境が一応は整備された状況にある。

また、2019年4月に施行された働き方改革関連法により、長時間労働の是正を目指すこととされ、同一労働同一賃金制度の導入（2020年4月）も進められた。定年後再雇用では非正規に移行するケースが多いことから、8割近い高齢者の賃金が低下しているが<sup>1</sup>、これは働く意欲を減退させる面があろう。同一労働同一賃金制度が導入されることで、定年後の賃金の課題解消が進むことが望ましい<sup>2</sup>。

そして、次なる改革が、70歳までの就業機会の確保である。「経済財政運営と改革の基本方針2019～『令和』新時代：『Society5.0』への挑戦～」（骨太方針2019）、「成長戦略実行計画」（いずれも令和元年6月21日閣議決定）では、具体的な改革の方向性が盛り込まれ、詳細な議論が展開されている。また、そのためには、高齢期の就労を阻害しない年金制度の整備が不可欠である。以下では、70歳までの就業機会確保について、企業へ求められる対応や、年金制度の見直しの観点から考察する。

## 2. 企業に求められる多様な選択肢の提供

既述の通り、65歳まで働ける環境の整備が進められてきたが、66歳以上で働ける制度のある企業の割合は30.8%（2019年6月時点）にとどまっている（出所：厚生労働省「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」）。必ずしも同一企業で働き続ける必要があるわけではないが、65歳を超えると、就労を継続できない企業が多いのが現状である。

そこで、70歳までの就業機会確保に向けては、企業が働きたいと希望する高齢者に対し提供する働き方として、図表1(A)の1に示した(ア)～(キ)の七つの選択肢が具体的な案として挙げられている。この案は「成長戦略実行計画」に盛り込まれ、現在詳細な議論が労働政策審議会の職業安定分科会雇用対策基本問題部会で進められている。

(ア)定年廃止、(イ)70歳までの定年延長、(ウ)継続雇用制度導入、などについては、基本的には雇用確保措置の期限を現行の65歳から70歳まで延長するといった対応が検討されている。だが、現在でも65歳までの雇用において、処遇や配置、人員構成に課題を抱えている企業は多く<sup>3</sup>、雇用者にとっても賃金面における課題が残る<sup>4</sup>。こうした状況を踏まえると、まずは65歳までの雇用における課題改善を図り、雇用確保措置の期

1) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.135 「60代の雇用・生活調査」（2015年1月）  
 2) 佐川あぐり・山口茜（2019）「高齢者雇用と年金制度のカギは『多様化』」『大和総研調査季報』2019年新春号（Vol.33）参照。  
 3) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.156 「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016年5月）によると、60代前半層の雇用確保にあたって課題となっている点について、「管理職社員であった者の扱いが難しい」（23.0%）、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」（20.7%）、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」（19.6%）、「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」（16.6%）と回答する企業が比較的多い（複数回答）。  
 4) 2) 参照。

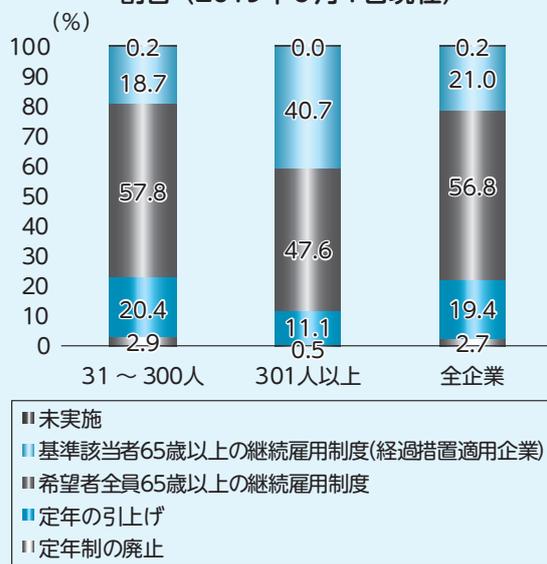
限を65歳から70歳まで企業の実情に応じて自主的に延長するといった形が望ましいのではないだろうか。

一方で、(オ)個人とのフリーランス契約への資金提供、(カ)個人の起業支援、(キ)個人の社会貢献活動参加への資金提供は、雇用そのものではない新しい選択肢と言える。これは、定年後にフリーランスとして会社との契約を結ぶ、資金援助という形で会社から起業支援を受けられる、ボランティアなどの社会貢献活動を就労の一つと捉え、そうした活動に企業が資金提供するという形が想定されている。

内閣府「平成29年高齢者の健康に関する調査結果(全体版)」では、収入のある職業に就いている55歳以上の男女について、現在の健康状態が維持されるとした場合に退職希望年齢までの希望する働き方が示されている。それによると、66～70歳までの就労を希望する人の35.0%は「社員・職員(在宅以外)」と回答しているが、「自営業・個人事業主・フリーランス(家族従業員を含む)」も30.7%という結果である。つまり、66～70歳まで働きたい人の3割は、フリーランスや自営業での就労を望んでおり、(オ)や(カ)といった選択肢は、高齢者が希望する働き方のニーズに合致するケースがある。企業にとっても、退職者が始める事業内容が自社の事業展開に有益と判断できれば、こうしたサポートが利益成長につながることも期待できるのではないかと。

また、(キ)に関しては、社会貢献活動への参加が、心の充足ややりがいなどが得られたり、会社や家庭とは別のコミュニティを持てたりすることで、より広い視野や経験、精神的に豊かな生き

図表3 65歳までの雇用確保措置のある企業割合(2019年6月1日現在)



(出所) 厚生労働省「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」から大和総研作成

方につながるという考え方がある。働きながらこうした活動を行うことは難しい面もあるだろうが、特に、企業人にとっては、「経験値の拡大」や「仕事やキャリアに役立つ」という経験談もあるようだ<sup>5)</sup>。人生100年時代を見据えれば、定年退職後のセカンドキャリアを築く上でも、こうした経験が役立つとも考えられるのではないかと。

また、例えば、週2～3日、あるいは短時間労働など、体力や健康状態に応じた働き方の提供も考えられよう。前出の内閣府調査で、66～70歳での退職を希望する人の4割以上が、週30時間未満の就業を希望している。65歳までと比べると、66歳から70歳は、健康面や意欲において個人差が大きく、働くことが難しい状況も起きやすい。

他方、検討されている多様な選択肢を提供する

5) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.215 「生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動 - 企業人の座談会(ヒアリング調査)から -」(2019年5月)

ことは、企業にとっては難しい面があるだろう。既に、65歳までの雇用確保の義務や長時間労働の是正への対応、加えて2020年4月に開始される同一労働同一賃金への対応も必要となり、企業における労務面での負担は大きい。また、企業規模や業種によっても、提供しやすい選択肢は異なるものと思われ、労使協議により個別具体的な働き方を企業が提供できる仕組みも必要ではないだろうか。個人差が大きい高齢者の多様な就労ニーズに、企業がいかに応えられるかが課題となるだろう。

### 3. 年金制度の見直し

雇用者の多くは厚生年金に加入しているが、老齢年金を受け取るための要件の一つが退職である。これまで、65歳までの雇用確保が進められてきたが、これは厚生年金の支給開始年齢が65歳へ引き上げられることへの対応策でもあった。つまり、少なくとも年金をもらうまでの間は働ける環境を整備しようとしてきたのである。今回の全世代型社会保障改革では、受給期を迎えた高齢者にも能力に応じて制度の支え手に回ってもらおうと、70歳まで働ける環境整備を進めている。そのためには、それに合った年金制度の整備が重要であり、現在は二つの点の見直しが検討されている。

一つが、年金受給開始時期の柔軟化である。現在は、年金の受給開始は65歳を原則として60歳から70歳の間で自由に選べる仕組みになっている。繰下げ受給を選択し受給開始を先送りすれば年金額は上乘せされるため、働く意欲と能力のある高齢者にとっては、なるべく長く働こうというインセンティブにつながっている可能性がある。この受給開始時期の選択肢の幅を70歳超

で拡大することが検討されている。高齢者の多様な働き方を阻害すべきではないという観点からすると、年金の受給開始時期を、自分で選択できる範囲を拡大させることは見直しの方向性として正しいだろう。

ただし、2017年度における繰下げ受給を選択している高齢者の割合は、受給者の1%に満たないのが現状だ（出所：厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業年報」平成29年度）。現在の受給開始時期の年齢を70歳超に引き上げたとして、高齢者の就労が直ちに促進されるとは考えにくい。

もう一つは、在職老齢年金制度の見直しだ。この制度は、賃金と年金の合計額が基準を超えると、年金の一部または全額が支給停止される仕組みである。働くほど年金が減るため、高齢者の就労意欲を削いでいるという指摘がある。政府は高齢者の就労意欲を高めるため、年金額が減額される基準を大きく引き上げる方針を示していた。だが、現役世代からの反発が強く、本稿執筆時点で具体的な見直し案は固まっていない。

在職老齢年金制度が高齢者の就労に及ぼす影響については、60代前半では就労抑制効果が一定程度あるが、60代後半以降ではほとんど見られないというのが一定の分析に基づく多くの見解である。だとすれば、60代後半については、制度は廃止せず現状を維持するのが妥当ではないだろうか。60代前半については年金の一部支給停止が始まる基準額の引き上げを検討する余地はあるかもしれない。ただ、60代前半の在職老齢年金制度については、厚生年金の支給開始年齢の引き上げが終了する2024年度末（女性は2029年度末）には消滅するため、その見直しは特定の世代だけを優遇することになりかねず、慎重な検討が

必要となろう。

こうしてみると、70歳までの就労を促すには、企業の対応力がカギである。既に負担が大きい企業にとって難しい面もあろうが、一方、チャンスと捉えられる面もあることについて次章で議論する。

### 3章 給付と負担の見直しで重要性が増す自助は企業のチャンス

#### 1. 重要性を増す「自助」

2章までで述べたように、意欲のある高齢者の就労を促進して制度の支え手を増やすことは大切だが、課題も多い。支え手をどれだけ増やせるかに不確実性があり、また、増やすだけでは社会保障制度の持続性が十分には高まらないとすれば、給付の伸びを可能な限り抑制する議論も重要になる。現役世代が負担する社会保険料は年々増加しており、可処分所得の伸びを抑制している。これによって現役世代の消費が低迷すれば、経済成長が下押しされ、増加する保険料の負担能力が低下してしまう。それ故、1章の前掲図表1（B）「持続可能性向上に向けた給付と負担の見直し」に挙げられている項目について改革の議論を進めることが求められている。

半面、給付の重点化・効率化が進んだ場合、公的社会保障でカバーされる給付範囲が現在よりは限定されたり、自己負担割合の引き上げ等が行われたりすることになる。そうなれば、自らの健康は自ら維持し、自ら備えて自らの生活を支える「自助」の考え方が、従来にも増して求められるようになるだろう。

ただし、重要性が増す「自助」は、高齢者の予防・

健康づくりを積極化する企業、また高齢者を支えるヘルスケアビジネスに参入する企業にとっては大きなチャンスである。社会保障制度から給付を受けている高齢者を含む全ての人々にとっても、そうした企業の発展は望まれていることである。以下では自助が重要となる社会における企業の在り方、ヘルスケア産業の将来性、さらに個人の金融面の備えを後押しする企業の対応を考える。

#### 2. 評価が高まる健康経営

社会保障の支え手を充実させるため、2章で確認したような環境整備が一段と進めば、各企業は生産年齢人口の減少局面においても高齢者の雇用を増やし、人手不足を回避することができるかもしれない。

その一方で、高齢の従業員が増えれば、企業にとって従業員の健康や安全衛生に関するリスクが高まる。それは、従業員の健康に配慮することで、企業が負担する医療費等の削減が求められる中、コストが追加されることを意味する。年齢階級別の受療率（病院あるいは診療所に入院または外来患者として治療のために通院した患者の割合）は、年齢階級が上がるほど高く、高齢者ほど疾病リスクが高い。また、2018年には年間約13万件の労働災害が発生したが、年齢階級が上がるほど件数が増加しており（厚生労働省『労働者死傷病報告』による死傷災害発生状況（平成30年確定値））、高齢者ほど労務災害を被るリスクが高い。高齢の従業員が増える企業には、従業員の病気や労災事故のリスクを意識した健康経営が一層求められることになるだろう。

これらのリスクを意識した経営が求められるのは、単に企業にアブセンティーズム（欠勤による損失）を生じさせるからだけではない。近年、機

関投資家が、投資判断において企業が発信する環境（E：Environment）、社会（S：Social）、ガバナンス（G：Governance）といった非財務情報を重視するという国際的な潮流がある。日本においても、非財務情報や、長期的視点から見た企業の将来価値や株価を判断するESG投資の重要性が高まっている。健康経営によって従業員の生産性を高めることは、ESGにおけるSやGの要素と捉えられており、投資家から注目されている。つまり、ESGを重視する多くの投資家にとって、今後、増加する高齢の従業員に向けた各企業の健康経営の在り方は、重要な投資判断の要素にますますなっていくと見込まれる。

東京証券取引所と経済産業省による「健康経営銘柄」と「健康経営優良法人認定制度」には、原則、健康経営度調査に回答した企業の中から、優れた健康経営を行う企業が選定・認定されている。この調査において、令和元年度からは、高齢従業員への配慮に関する評価設問が新たに加わっている。働く高齢者へ向けた健康施策が、健康経営に不可欠なものと認識された証左と言えよう。

2020年春には、高齢者の労働災害防止のための対策についてガイドラインも取りまとめられる。高齢就労者の増加が期待される中、転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減等の職場環境の改善、柔軟な働き方の導入、業務負担への配慮などに積極的に取り組む企業が、従業員のモチベーションを向上させて生産性を高めるだけでなく、投資家からも適正に評価され、さらに顧客や地域社会からの支持を獲得することにもつながるだろう。

### 3. 拡大するヘルスケアビジネス

給付と負担の見直しによって公的社会保障の給付が効率化されれば、他方でそれを補完するような民間サービスを産業として拡大させる必要性を強めることになる。介護であれば、保険サービスと保険外サービスを組み合わせること（混合介護）で介護の質の向上を図ることが必要になるということだ。そのための環境整備は十分とは言えないものの着実に進んでおり、2018年9月、訪問介護と通所介護における混合介護のルールがあらためて示されている<sup>6</sup>。今後は、保険外サービスの提供によって、介護報酬以外の収入を得ていくような事業者が、質の高い労働力を引きつけ、競争力を持つことになるだろう。

また、現時点で医療や介護を必要としていない人にとっても、改革による社会保障給付の水準の低下が見込まれていれば、予防・健康づくりに取り組もうという意識が働く。実際、多くの高齢者が日頃から心掛けて何らかの健康に向けた活動を行っている<sup>7</sup>。もちろん健康意識の高まりが背景としては大きいのだろうが、既に制度の見直しによって、所得の高い一部の個人や世帯は医療や介護の自己負担割合が引き上げられていることも影響しているのではないだろうか。

健康維持を望む高齢者にとって、予防・健康づくりに資する優れた民間サービスへの関心、利用意向は共に高い。例えば、60歳代の世帯のフィットネスクラブなどのスポーツ施設使用料の支出金額（2018年）は、最も少ない30歳未満の世帯の約9倍である<sup>8</sup>。今後、従来の世代に比べて消費

6) 厚生労働省「介護保険最新情報」Vol.678（2018年9月28日）

7) 65歳以上の91.2%、75歳以上の90.4%が日頃の健康活動に対して「特に心がけていることがある」と回答している（内閣府「平成29年高齢者の健康に関する調査結果（全体版）」（平成30年3月））。

8) 総務省「家計簿からみたファミリーライフ 家計調査 家計簿で豊かな暮らしの基礎づくり」（2019年8月）

文化を謳歌した団塊世代が高齢化していくことを踏まえれば、ニーズに合致した付加価値の高いサービスに対価を払うシニア消費者の増加が期待されるため、ヘルスケア関連企業には大きなチャンスを迎えることになるだろう<sup>9</sup>。

その中でも注目されるのが、医療機器メーカーやベンチャー企業、デジタルプラットフォーム等による、テクノロジーを活用したヘルスケアビジネスである。米国でも、デジタルプラットフォームがヘルスケア分野に積極的に乗り出し、ビッグデータや人工知能（AI）を活用したサービスを提供するようになってきていることが話題である。国内でも、ウェアラブル端末やデータ活用等により、効果的な疾病・介護予防サービスや健康増進プログラムの提供に成功する事例が増えつつある。これらの異業種によるヘルスケア分野への参入は、本業との相乗効果によってこれまでにない画期的なサービスを創出しており、将来性への期待は大きい。プレーヤーの裾野の広がりが望まれる。

ただし、多様なヘルスケアサービスが増えるにしたがって、品質等がサービス利用者に十分に判断できない状況も懸念される。この点、「ヘルスケアサービスガイドライン等のあり方」（経済産業省、平成31年4月12日）が策定されている<sup>10</sup>。これを踏まえて業界自主ガイドラインを策定・改訂したことを業界団体が自己宣言した場合には、リスト化され、さらにロゴマークが付与さ

れる。一定の品質基準を満たすヘルスケアサービスが利用者に対して可視化される仕組みが整備された意義は大きい<sup>11</sup>。ヘルスケアサービスを提供する企業やその業界団体にとっても、制度を利用して品質の良さをアピールできれば、顧客の増加や売上の拡大につながるだろう。

健康保持・増進に働きかけるものも含め、2025年には約33兆円（2016年時点で約25兆円）規模に拡大すると試算<sup>12</sup>されるヘルスケア分野は、成長が期待できる産業と言えるだろう。

#### 4. 望まれる金融面の自助へのサポート

3節で述べたように、公的保険サービスを利用する場合も、そうでない場合も、保険外サービスの利用機会は増える見込みだ。生活の質を向上させるサービスを自ら選択していくという考えが重要になるのは金融面での「自助」も同じである。

公的年金以外の老後の備えと言え、企業年金や退職金などの退職給付があるが、企業の負担が大きいことから退職給付制度を導入している企業割合は低下している。そのため、公的年金以外の「自助」による備えが十分に進まない雇用者が増えている。そこで、近年、個人型確定拠出年金（iDeCo）<sup>13</sup>やつみたてNISA<sup>14</sup>等の個人の自助による資産形成制度が導入され、政府が人々の自助を後押しするようになってきている。それは、企業の現場においても進められており、例えば、iDeCoに加入する従業員の掛金に、追加的に企

9) 厚生労働省・農林水産省・経済産業省「地域包括ケアシステム構築に向けた公的介護保険外サービスの参考事例集 保険外サービス活用ガイドブック」（平成28年3月）

10) 自治体や企業等を介して利用者に提供される流通構造を持つヘルスケアサービスに関して、業界団体が業界自主ガイドラインを作成する際に踏まえるべき指針。

11) 個別の事業者が、自社ガイドラインを策定し自己宣言する仕組みの創設も検討されている。

12) 経済産業省「次世代ヘルスケア産業協議会の今後の議論について～アクションプラン2019に向けて～」第8回次世代ヘルスケア産業協議会資料4（平成31年4月12日）

13) 20歳以上の成人国民であれば、原則として誰もが60歳まで利用できる制度である。

14) 少額からの長期・積立・分散投資を支援するための非課税投資口座で、20歳以上の成人国民は誰でも利用できる。

業が掛金を拠出できる「iDeCo +（中小事業主掛金納付制度）」（対象は従業員100人以下の企業）や、従業員が職場の給与天引きで資金を拠出できる「職場積立NISA」を導入する企業が増えている。

これらの制度を企業が導入すれば、従業員の資産形成を行う時間や手続きの負担を軽減することができる。それだけでなく、企業にとっても、退職給付制度を導入するよりもはるかに低コストで福利厚生を充実することができる。従業員の資産形成を促し、自助を支援することは、人手不足が深刻な状況の中、効果的な人材確保策となるだろう。

## おわりに

支え手拡大の議論の中心となっている高齢者の働き方に注目した場合、70歳までの就業機会を確保していくためには、企業努力が大きなカギになると考えられる。ただ、既に働き方改革関連法への対応などもあり、企業の労務面での負担は大きいものとなっている。また、本稿では触れてはいないが、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大においても、社会保険料の負担増、短時間労働者の就労調整のコストが企業経営に影響を与えている。支え手を拡大していくに際しては、企業の視点も含めて改革を進める必要性が高いだろう。

それと同時に給付と負担の見直しについて踏み込んだ改革が求められる。給付と負担の見直しは高齢者の負担増となる項目が多く、改革のハードルは高いように見えるが、むしろ「自助」の重要性が増していくことを企業が活かせば、大きなチャンスであるとも言える。健康経営に取り組む

企業やヘルスケアビジネスに参入する企業の発展は、超高齢社会に活力をもたらす。どの世代にとっても暮らしの改善が実感できる全世代型社会保障改革の進展が望まれる。

[著者]

佐川 あぐり（さがわ あぐり）



政策調査部  
経済システム調査グループ  
研究員  
担当は、年金に関する制度や運用

石橋 未来（いしばし みく）



政策調査部  
経済システム調査グループ  
研究員  
担当は、医療 / 介護保険、経済