

自民党

内政 国家ビジョン

「活力持続型の健康長寿社会」へ

平成 30 年 5 月

参議院自民党 政策審議会

はじめに 1

1. 戦後の内政国家ビジョン
2. 「新冷戦」への対応
3. 新たな内政国家ビジョンに向けて

I. 環境変化の見通し 5

1. 人口構造の変化
2. 価値構造の変化
3. 格差の拡大

II. 新たな国家ビジョン 17

1. 内政ビジョン：活力持続型健康長寿社会
 - (1) 目指す姿
 - (2) 「4つのI」戦略
2. 政策対象層
 - (1) 女性
 - (2) 若者
 - (3) 高齢者

III. 具体的アプローチ 24

1. 横断的基盤
 - (1) 組織
 - (2) 尺度
2. 健康長寿社会の形成 (Super-Independent)
 - (1) 健康
 - (2) 医療・介護
3. 社会参加率の最大化 (Super-Inclusive)
 - (1) 地域・家族
 - (2) 働き方
 - (3) 税・年金

4. 価値創造社会への転換 (Super-Innovative)

(1) 教育

(2) 産業

5. 持続可能社会の追求 (Super-Impartial)

(1) 投資

(2) 分配

むすびに 55

1. 2つのオリンピックと国家ビジョン

2. 基本法の制定に向けて

(参考) 内政国家ビジョン策定プロジェクトについて 57

はじめに

1. 戦後の内政国家ビジョン

第二次世界大戦後の我が国は、世界的に見ても繁栄し、安定した社会を作り上げてきた。その基礎となったのが、戦後の荒廃から立ち直った50年代後半から60年代前半にかけて策定された、長期的な社会の在り方を示した内政ビジョンである。

当時の我が国が目指したのは、「**健康で教育レベルの高い中産階級社会**」という国の姿であった。そこでは、中産階級を拡大させることによって低所得者層を吸収し、社会の安定を図っていくという大きな構図が描かれていた。

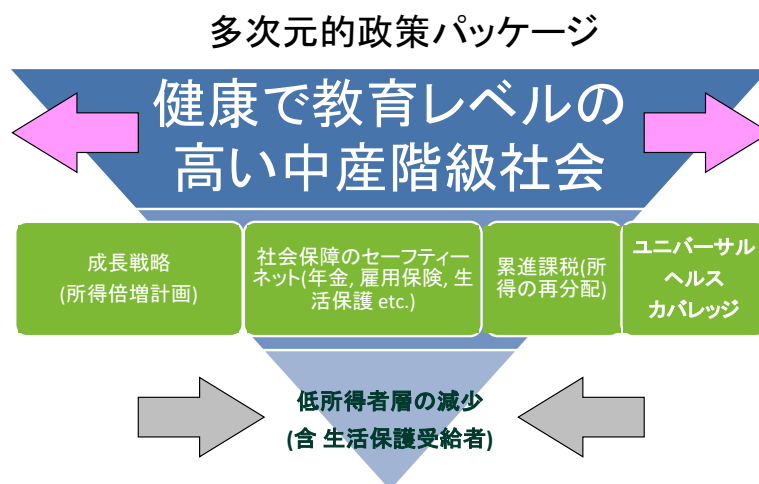
このビジョンが目標として据えられた後、各省庁が政策のベクトルを揃え、一連の政策群を組み立てていった。例えば、成長戦略としての「所得倍増計画」、国民皆保険によるユニバーサルヘルスカバレッジ、年金・雇用保険・生活保護を含めた社会保障のセーフティーネット、累進課税をはじめとした税制などは、いずれも、この頃に導入されたものである。

省庁にとどまらず、民間企業においても、ビジョンに沿った最適化が進められた。企業では、年功序列型賃金をベースとした終身雇用制度により、欧米と異なり、一般社員から役員までの賃金格差が比較的少ない人事・給与体系が構築されていった。結果、政府の所得分配機能と民間の企業内制度が組み合わせり、貧富の格差が抑制されていった。

しかし、後に詳述するとおり、**90年代の半ばから、ビジョンと実態の乖離が拡大し始めた**。その乖離はすでに無視できない規模に達し、内政ビジョンそのものの妥当性に立ち返った検討が必要な段階に達している。

これが、新ビジョン策定の第1の必要性である。

○戦後日本の国家戦略



2. 「新冷戦」への対応

国内から世界へ目を転じると、そこでもいま、大きな環境変化が起きつつある。

いま、世界は、自由主義陣営と権威主義陣営が体制間競争を展開する**「新冷戦」の時代**に足を踏み入れている。そこでは、民主主義と市場型資本主義を原則とする「自由で開かれた国際秩序」の理念に対し、新たな社会モデルとして、権威主義が自らの優位性を唱えている。

日本は、この開かれた国際秩序を維持すべく、自由主義の理念を磨き上げ、世界に提唱していく調整者（コーディネーター）として振舞うべきだと、我々は考えている。そのためには、市場型資本主義の弊害、例えば、格差の拡大などについて真摯に振り返り、**より進化した、より持続的な自由主義を再構想**することが求められていく。

これが、新ビジョン策定の第2の必要性である。

3. 新たな内政国家ビジョンに向けて

こうした内外の潮流を踏まえ、参議院自民党では、平成29年11月から、内政国家ビジョンについての議論を行った。

結論として、我々は、日本が国内で目指す新たな包括的なビジョンとして、「**活力持続型健康長寿社会**」(Super Active Aging)を提唱したい。

そこでは、かつてと同様に「健康で教育レベルの高い中産階級」の育成を目標としつつ、現下の情勢に合わせた「**4つのI(アイ)**」戦略を設定し、それぞれを実現する具体的アプローチを採っていく。

1. すべての人が自立し、機能する
健康長寿社会の形成 (Super-Independent)
2. すべての人が役割を持つ
社会参加率の最大化 (Super-Inclusive)
3. すべての人が価値を生み出す
価値創造社会への転換 (Super-Innovative)
4. すべての人を幸せにする
持続可能社会の追求 (Super-Impartial)

これらの戦略は、現役世代を含め、年齢・性別を問わずあらゆる国民を対象に、その活力を高めていくものである。ただし、特に強く影響を受ける政策対象層として、**女性・若者・高齢者**の3つが考えられるため、これらの層については、政策分野を跨った横串での目指す姿(サブ・ビジョン)も議論した。

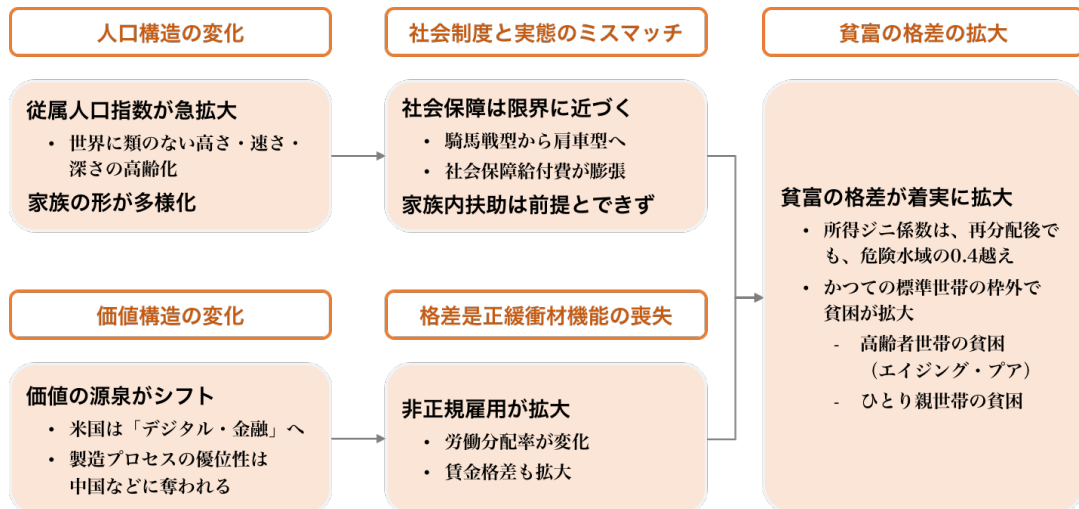
本稿では、1) 議論のベースとした環境変化の見通し、2) 上記ビジョン及び戦略についての考え方を示した上で、3) 各政策分野の具体的アプローチを紹介したい。

90年代の半ばから進んだ環境の変化に対し、我が国は、新たなビジョンを持ってないまま、20年を過ごしてしまった。

2025年には、戦後の第一次ベビーブーム（1947～49年）に生まれたいわゆる「団塊の世代」約800万人全員が、75歳以上の後期高齢者となる。この大きな波を迎えるまで、**これから3～5年間は、我々に残された最後のチャンスである**。この間に、新たな内政ビジョンを構築し、今後一層加速する人口構造変化への備えを固めておかなければ、全てが後手にまわる。

以下に示す参議院自民党の提言を土台として、国会・政府、また広く国民の間において、我が国が目指す方向性についての議論が活発化することを期待したい。

I. 環境変化の見通し

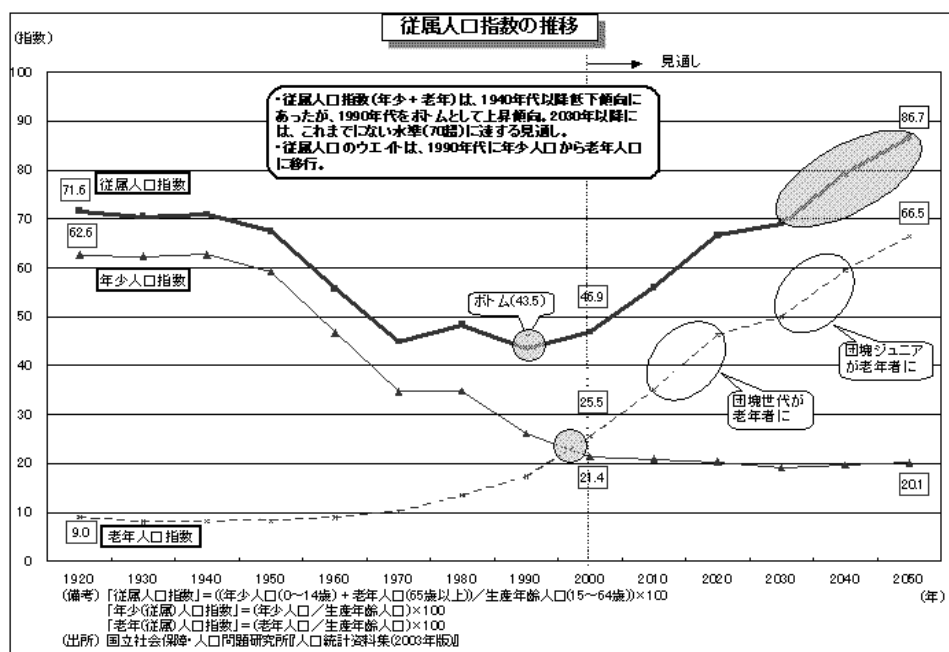


1. 人口構造の変化

我が国の高齢化は、世界に類を見ない高さ（高齢化率）・速さ（スピード）・深さ（後期高齢者の割合）で進んでいる。

こうした少子高齢化は、90年代半ばから、「支えられる」層の急激な増加をもたらした。合計特殊出生率の低下と高齢化率の上昇が続いた結果、90年代半ばを転換点として、従属人口指数（生産年齢人口に対する年少人口と老年人口の比率）が急激に増加し始めたのである。

○従属人口指数の推移（財務省）

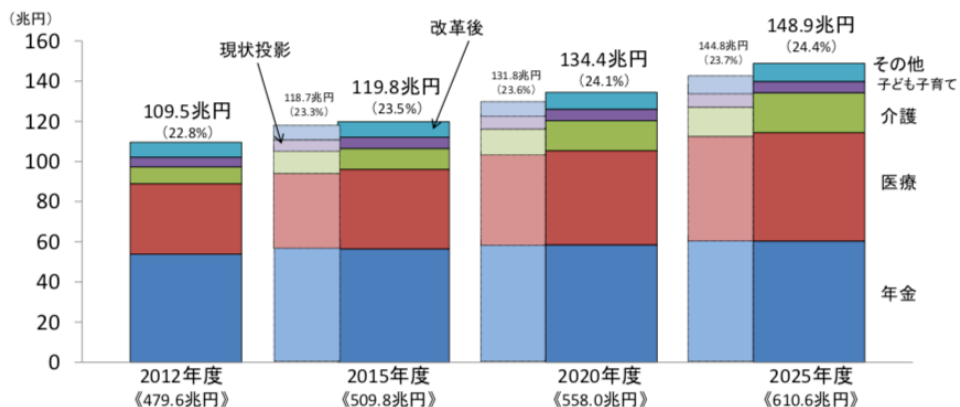


これにより、社会における、「支える人」と「支えられる人」のバランスが傾いている。生産年齢人口と老年人口の比率は、2015年時点ですでに「2.3 : 1」である。この比率は、2030年には「1.9 : 1」、65歳以上人口が最大となる2042年には「1.5 : 1」と、2:1を大きく割り込む水準にまで悪化する。2人で1人を支える「騎馬戦型」から、1人で1人を支える「肩車型」の社会への移行である。

○社会保障に係る費用の将来推計について（改定後平成 24 年 3 月）
（厚労省）

○給付費に関する見通し

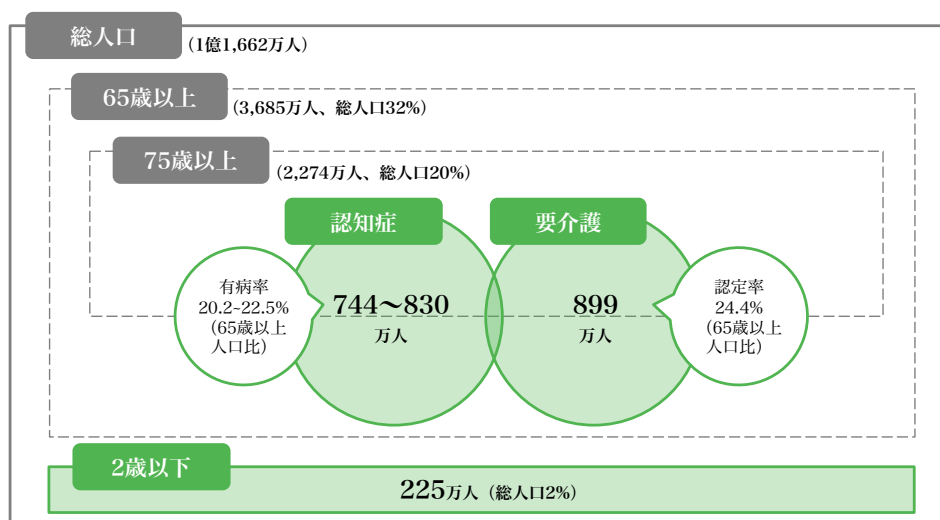
給付費は2012年度の109.5兆円（GDP比22.8%）から2025年度の148.9兆円（GDP比24.4%）へ増加。



注1:「社会保障改革の具体策、工程及び費用試算」を踏まえ、充実と重点化・効率化の効果を反映している。
 (ただし、「Ⅱ 医療介護等」②保険者機能の強化を通じた医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化、逆進性対策）
 および「Ⅲ 年金」の効果は、反映していない。)
 注2:上図の子ども・子育ては、新システム制度の実施等を前提に、保育所、幼稚園、延長保育、地域子育て支援拠点、一時預かり、子どものための現金給付、
 育児休業給付、出産手当金、社会的養護、妊婦健診等を含めた計数である。
 注3:()内は対GDP比である。《 》内はGDP額である。

また、「支えられる層」の急増の結果として、**社会保障給付費が膨張している**。特に、マクロ経済スライドが導入された年金に比べ、医療・介護給付の伸びが著しい。2012年度と2025年度を比較すると、年金給付の伸びは1.12倍にとどまる一方で、医療給付は1.54倍、介護給付は2.34倍の伸びが見込まれている。

○2030年の65歳以上人口と要介護認定率、認知症有病率の関係



出典：国立社会保障・人口問題研究所資料「日本の将来推計人口」等。片山さつき事務所作成資料を基に加工

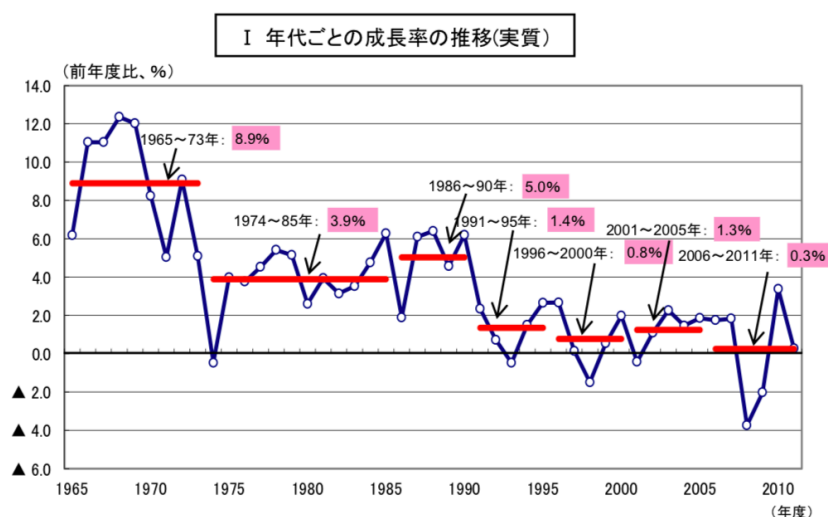
さらに、高齢化の進展は、社会保障費を巡る財政的な課題だけではなく、**国家社会の耐久性（レジリエンス）を大きく左右する**。高齢化に伴う認知症の有病率・要介護の認定率が現状のまま推移すれば、2030年には、認知症が744~830万人、要介護者が約900万人に達すると推計される。両者の重複を除き、障害者や幼児なども加味して考えれば、仮に大規模災害などが起こった際、日本は、およそ5人に1人が避難に支援を必要とする国になってしまうということである。

こうした人口構成の変化に加え、**家族の形も、多様化が進んでいる**。「結婚して、出産して、添い遂げる」といういわゆる昭和的な生き方をする国民は、1950年代生まれでは81%に上るものの、1980年代生まれでは58%まで下がるという推計がある。これに伴い、例えばひとり親家庭のような、過去の標準モデルに当てはまらない家族が増加している。

2. 価値構造の変化

こうした社会構造の変化と相前後して、我が国の経済にも大きな変化が生じた。高度経済成長からバブルを経た**我が国の経済は、90年代以降、実質成長率を大きく低下させた**。その後、浮き沈みはあるものの、依然として過去の水準を取り戻すには至っていない。

○年代ごとの成長率の推移（実質）（財務省）



この停滞は、先に見た人口構成の変化を乗り越えていないことに加え、我が国が、「**価値を創造し続ける社会**」に**変革しきれていない**ことが、もうひとつの原因となっていると考えられる。

戦後から80年代頃まで、我が国は、高品質で低コストな製品を大量生産する「世界の工場」として、製造プロセスの優位性を大きな価値の源泉に据えていた。そのために必要な安価で豊富な労働力の供給と、先進各国の技術へのキャッチアップは、拡大する人口を「健康で教育レベルの高い中産階級」へと育て上げる政策パッケージが実現した。また、円の為替価値はこの間に大きく上昇したものの、90年代以降と比較すればまだまだ弱く、その恩恵も受けることができた。当時の我が国は、欧

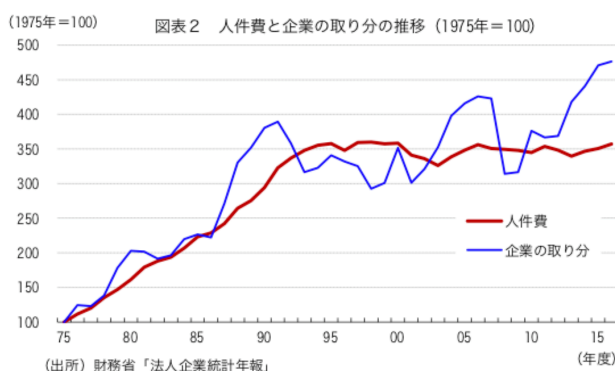
米の企業から技術を導入し、製品を製造して輸出していれば、産業と国を成り立たせることが可能な環境にあった。

しかし、90年代以降、人口構造の変化により労働力人口が減少し始めると同時に、技術のキャッチアップと磨き上げが一巡し、生産プロセスの大幅な効率化はもはや望めなくなった。その間に、日本の追い上げを受けた米国が「デジタル」や「金融」といった新たな価値の源泉を掘り当て、また、中国をはじめとした新興国がグローバル経済に加わりより安価な労働力を供給し始めたことで、日本は、抜本的な産業モデルの転換が必要な状況に追い込まれた。

同時に、90年代に入り、これまでの産業モデルが通用しなくなったことは、人口構造の急速な変化と併せて、我が国国民に、広く閉塞感をもたらすこととなった。

また、かつての政策ビジョンと噛み合っただけで高度に最適化された産業構造の転換は容易には成らず、我が国は、伸び悩むパイ（国全体の付加価値）をいかに分配するかに目を向けざるを得なくなった。

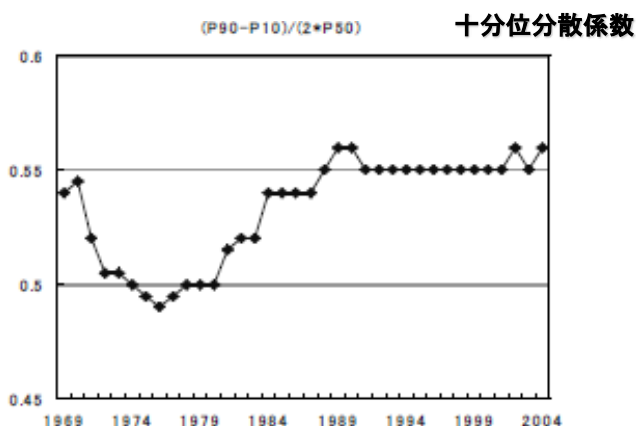
○人件費と企業の取り分の推移 (三菱 UFG リサーチ&コンサルティング)



その現れのひとつとして、企業における**労働分配率に変化が起きている**。人件費と企業の取り分（付加価値－人件費－租税公課）の推移を指数化して比べると、2000年ごろまでは両者が機を一にして推移していた

ものが、2000年代以降、人件費が横ばいを続ける一方で企業の取り分は大きく伸び、乖離が生じはじめていることがわかる。

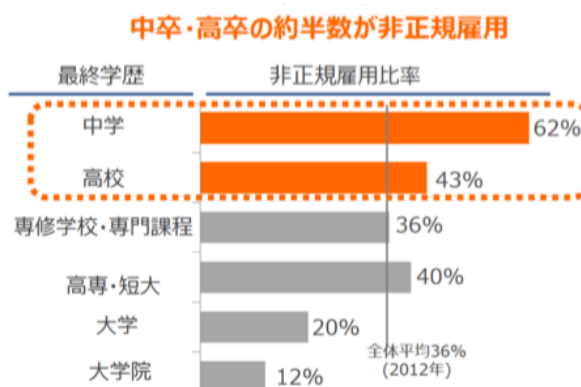
○賃金構造基本統計調査 / 賃金格差の動向（厚労省）



注:本調査は企業規模10人以上の事業所を対象としたものであり、官公庁を含まない。全男性労働人口の45%ほどをカバーしている。第9十分位(全体の中で上から10%)と、第1十分位(下から10%)の差をとって真ん中の値(中位数)の2倍で割ったもの。これが大きければ大きいほど格差は大きい。

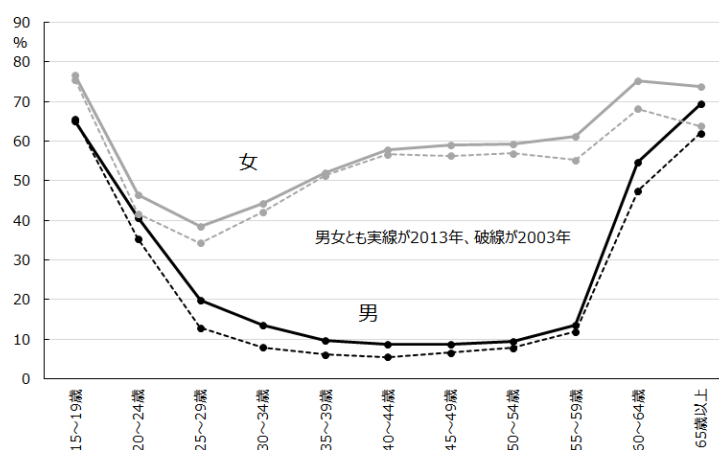
また、企業内における**従業員同士の賃金格差も、広がる傾向にある**。我が国では、高度経済成長期に賃金格差が縮小し、1980年ごろまでは、低水準の格差が維持されていた。しかし、80年代に賃金格差が上昇し、1990年ごろ以降現在に到るまで、格差が縮小しなくなっている。

○最終学歴別の雇用形態内訳（2013年）（経済産業省）



こうした賃金格差の背景のひとつに、**非正規雇用の拡大**がある。我が国では、すでに、中卒・高卒の約半数が非正規雇用に就く社会となっている。非正規雇用の年収は平均して正規雇用の1/3となっている。

○各年齢階級の非正規職員・従業員の割合（労働政策研究・研修機構）

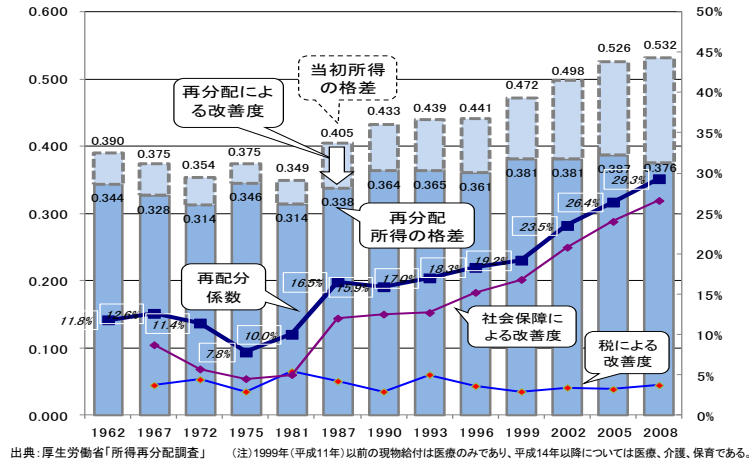


また、性別と年齢で見ると、女性・高齢者層において非正規雇用の比率が高くなっている。したがって、現状では、女性・高齢者の就労率が高まると、雇用の非正規化が進む構図となっている。

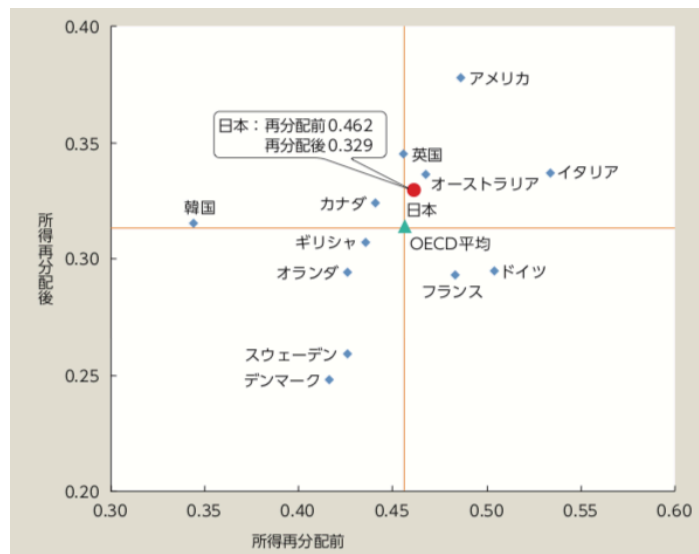
3. 格差の拡大

こうした環境変化を背景に、日本社会では、**貧富の格差が着実に拡がりつつある**。所得分配の不平等さを測る所得ジニ係数を見てみると、1980年ごろまで縮小傾向にあった格差が、その後は一貫して拡大に転じていることがわかる。当初所得の格差ではすでに0.5を越え、再分配後の格差で見ても、直近では、危険水域の目安とされる0.4を越えていると言われている。

○日本の所得再分配の推移



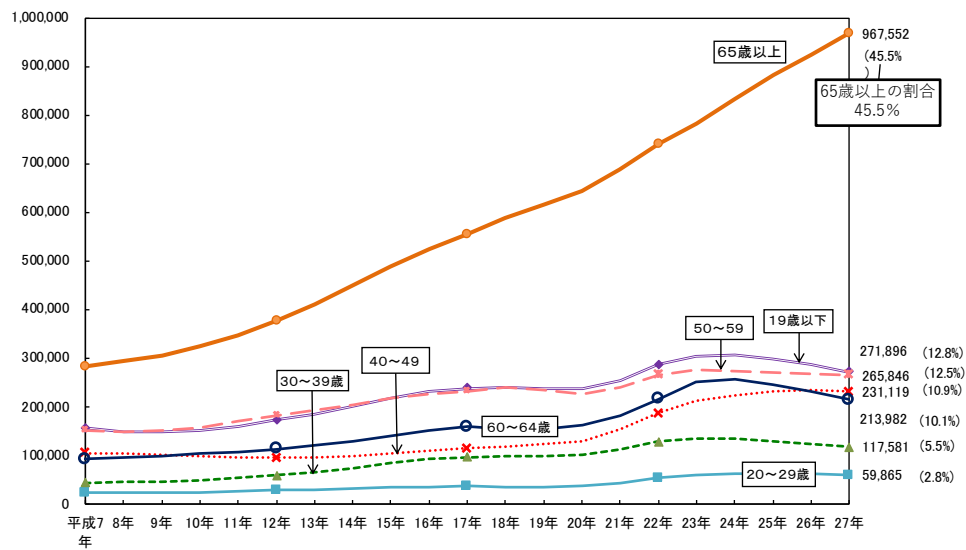
○厚生労働白書（平成 24 年度） / ジニ係数（厚労省）



この所得ジニ係数の水準は、既に OECD 加盟国の平均値を上回っている。つまり、日本はいまや、先進国の中でも「社会格差が大きな国」となってしまったということである。

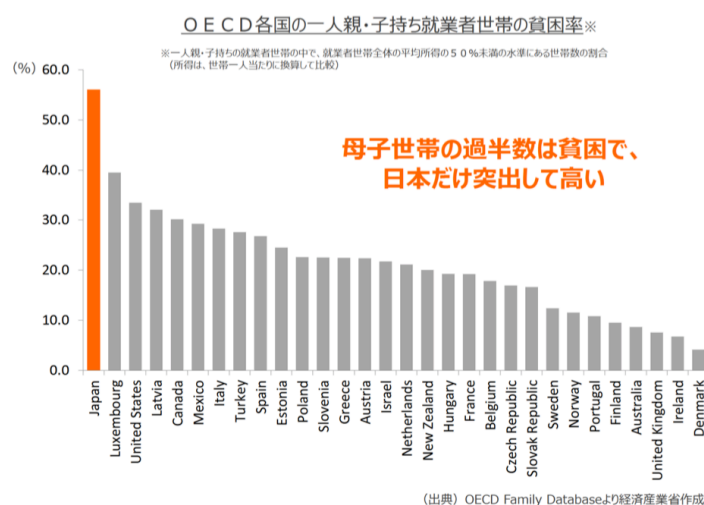
こうした貧富の格差の背景には、単に、景気の悪化や競争の激化を受けて正規・非正規労働の賃金格差が生まれてきたということを超えて、**社会構造の変化と、変化が生んだ戦後の社会システムとのミスマッチが、根深く影響している。**

○年齢階層別被保護人員の年次推移



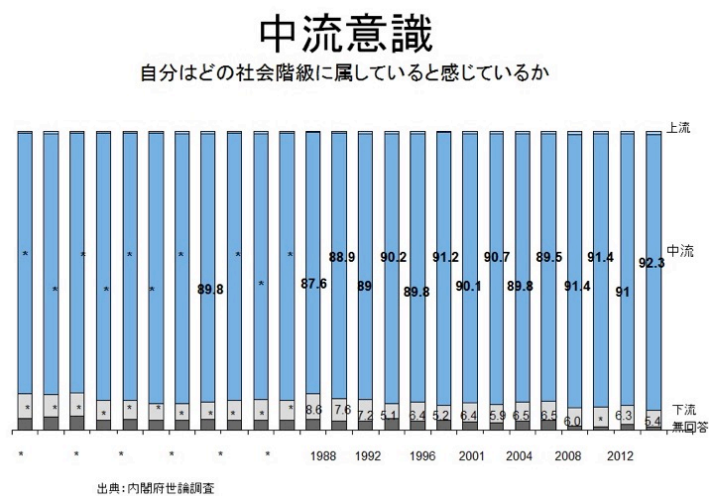
ひとつは、先に見た、高齢化の進展である。生活保護について、被保護人員の推移を年齢階層別に見ると、高齢者層が急速に拡大している。高齢化率の増加に伴い、**生活に行き詰まる「エイジング・プア」と呼ぶべき層が拡大している**のである。

○OECD 各国の一人親・子持ち就業者世帯の貧困率（経産省）



もうひとつは、家族の形の多様化である。**ひとり親世帯の貧困化が進んでいる**。日本では、ひとり親世帯の過半数が貧困であり、これは、OECD 諸国の中でも傑出して高い、異常な水準にある。戦後の社会システムが高い完成度で組み上げられたことの副作用として、システムが想定する標準的な人生の枠の外では、官民をまたいだ総合的な社会保障の仕組みが一気に機能しなくなるということの証左と言える。

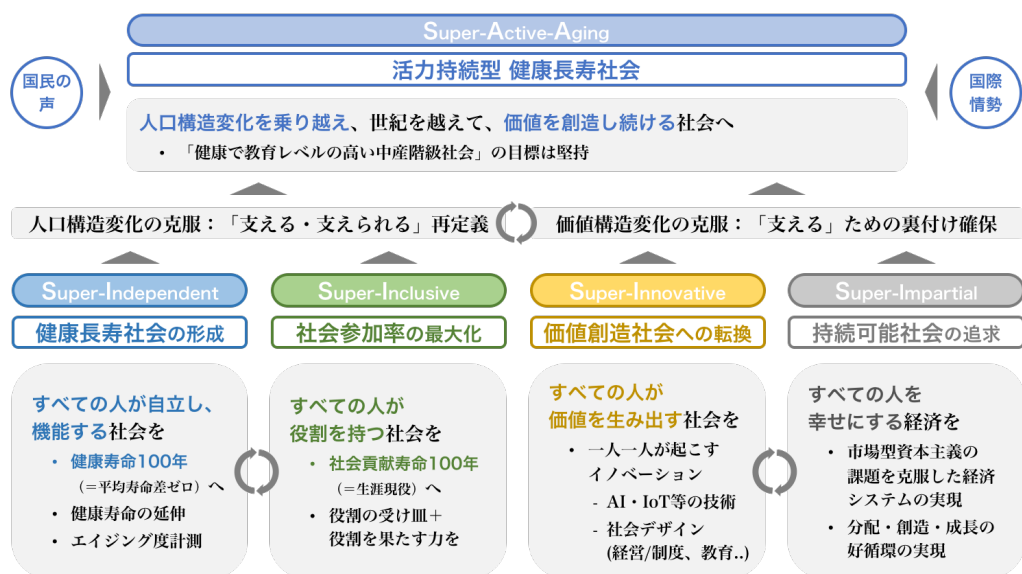
○中流意識（内閣府）



にもかかわらず、引き続き、日本人の「中流意識」は強い。戦後の国家ビジョンが作り上げた「一億総中流」の国家像が国民の間に根強く残り、自らが直面している格差に無自覚になっているものと考えられる。

II. 新たな国家ビジョン

1. 内政ビジョン：活力持続型健康長寿社会



では、今後、我が国は、どのような方向に向かうべきか。

我々は、かつてと似て非なる新たな「健康で教育レベルの高い中産階級社会」として、「**活力持続型の健康長寿社会**」を提唱したい。

この新たな中産階級社会を実現し、人口構造変化と価値構造変化を乗り越え世紀を超えて続く社会を構築することができれば、我が国の内政ビジョンは、世界の各国がこぞって倣う新たなモデルとなり得る。現行の「持続可能な開発目標（SDGs）」を越えた、成熟した先進国ならではの新たな持続可能性、いわば、「**Advanced-SDGs**」を日本から提起することができると考えている。

(1) 目指す姿

まず、我々は、かつて我が国が目指した「**健康で教育レベルの高い中産階級社会**」という大目標に立ち戻り、これを堅持すべきだと考える。

リーマンショックを契機として起こった市場型資本主義の在り方を見直すべきであるとの議論は、「新冷戦」の時代を迎え、いま、再び高まっている。ESG 投資など、市場型資本主義の瑕疵を補おうとする様々な動きが世界で見られるが、**市場型資本主義が抱える内在的な欠点を世界に先駆けて克服してきたモデル**が、かつて我が国が実現した中産階級社会である。純粋な市場型資本主義でも、国家資本主義でもない第三の道は、かつての我が国の姿の中にこそあると言える。

また、日本国民の間での強い中流意識にも配慮する必要がある。格差に直面しながら自らを中流と捉えている「自覚なき下流」層については、徐々に中流層に引き上げ意識と実態の乖離を埋めていかなければ、いずれかの段階で強い不満が表明されるおそれがある。

(2) 「4つのI」戦略

以上のとおり、「中産階級社会」という目標は据え置くものの、**目標を達成するための道筋は、新たな戦略により再構築**する必要がある。

戦後の政策ビジョンには2つの大きな前提があった。しかしながら、現状では、この前提は、いずれも実態から乖離している。

かつての前提の1点目は、**標準的な世帯のモデルを設定し、家族内での扶助が行われることを前提としたこと**である。そこでは、核家族又は三世代同居が基本とされ、家族内で就労する者（主に、生産年齢に属する男性）を起点にして、年少者と女性、場合によっては高齢者に対して、家族内での所得移転が行われることが暗黙の前提となっていた。

我が国の「支える」「支えられる」バランスはすでに限界にあり、また、国民の間の価値観の多様化など個々人の幸福度の観点を考慮しても、**かつての標準的な世帯モデルを再度適用することはもはや困難**であり、現状を受け入れるべきである。

したがって、今後、年少者や障害者を除いた**すべての国民ひとりひとりが、自らと周囲をなるべく支える社会**を築いていく必要がある。人口構造変化の克服、すなわち、「支える」「支えられる」の再定義である。国は、国民に対し、自らが自らを支える力を与え、その力が十分に発揮できる環境とインセンティブを整える。具体的に鍵となる戦略は、**(1) 健康長寿社会の形成 (Super-Independent)** と、**(2) 社会参加率の最大化 (Super-Inclusive)** である。

かつての前提の2点目は、**就労する者に対して、家庭内扶助を含めた生活を保障するに十分な、比較的平等で、安定した賃金が用意されていたこと**である。広く普及した年功序列と終身雇用が、それを支えていた。

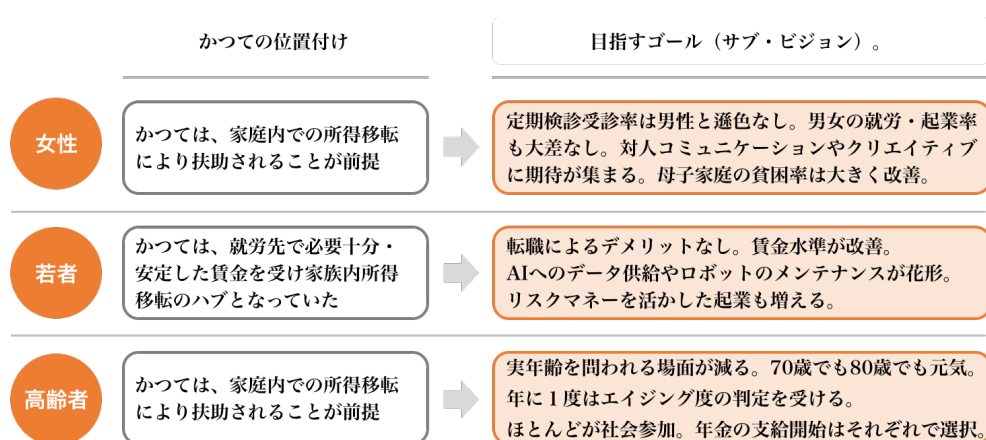
かつてのように、マクロでは高度経済成長を達成し、ミクロでは、全員が正社員で終身雇用、年功序列で賃金が上がっていくという恵まれた環境をそのまま再現することは、現実的には難しい。

しかしながら、前述のとおり「支える」「支えられる」を再定義し就労者の総数を拡大しても、ひとりひとりに十分な賃金水準が確保されていなければ、中産階級社会は画餅に終わる。そこで、中長期での着実な経済成長と、株主だけでなく労働者をも含めた付加価値の公正な分配など、**かつての日本型経営のよい部分を新たな形で再現し、現状との折衷を目指す**べきである。

このため、高度成長と終身雇用がもはや望めない環境において、**ひとりひとりに与えられる経済的なパイを最大化**するため知恵を絞る必要がある。**価値構造変化の克服、すなわち、「支える」の裏づけとなる価値の確保**である。国は、1人あたりの付加価値（生産性）を中長期的に伸ばす基盤と、付加価値から個人への分配が促される仕組みを整えなけれ

ばならない。鍵となる戦略は、**(3) 価値創造社会への転換 (Super-Innovative)** と、**(4) 持続可能社会の追求 (Super-Impartial)** である。

2. 政策対象層



これらの戦略は、現役世代を含め、年齢・性別を問わずあらゆる国民を対象に、その活力を高めていくものである。ただし、特に強く影響を受ける中心的な対象層としては、**女性・若者・高齢者**の3つが考えられる。

女性と高齢者は、かつて、家庭内での見えない所得移転により扶助されることが前提とされていたところ、90年代からの環境変化とモデル・実態間の乖離により、自らと周囲を支える（支えざるを得ない）立場へと、**役割を大きく転換することとなった層**である。

また、**若者 (20代・30代)** は、かつてであれば、世帯主として核家族を形成し、就労先で必要十分・安定した賃金を受け家族内所得移転のハブとなっていたものが、正規・非正規格差をはじめとした賃金体系の変化を受け、一部では、**自らと周囲を支えることを断念せざるを得なくなっている層**である。

新たな国家ビジョン「健康長寿を核とした、新たな中産階級社会」では、こうした、**戦後の国家ビジョンの枠組みからこぼれ落ちてしまった層に対して、集中的に施策を投下**していくこととなる。以下は、新たな社会において、それぞれの対象層がどのようなゴールを目指すかの予想図（サブ・ビジョン）である。

(1) 女性

「健康長寿を核とした、新たな中産階級社会」では、**女性は、男性と同様に、自らと周囲を支える立場**になる。

かつて、就労層に比べ専業主婦の定期検診受診率が低いことが問題となっていたが、健康維持が国民の責務となり IoT 技術を用いた生体データの確認（Internet of Human Health: IoHH）などの新たな手法も増えたことで、女性の定期検診受診率は男性と遜色ない水準まで高まる。

子育てのインフラ整備や女性ならではの働きづらさが改善されたことで、男女の就労率も大差なくなるが、短時間正社員制度の普及などが手伝い、働き方の多様性は大きく高まっていく。また、企業での就労以外にも、家庭での育児、地域でのコミュニティ活動などで自らの役割を果たすことを選ぶ人も増える。

就労先では AI が普及したことで単純な事務職は減り、女性には、対人的なコミュニケーションやクリエイティブなど、AI だけでは難しいとされる領域の期待が高まっていく。また、家事・育児や介護など、かつて女性の社会参加を阻んでいた家庭内での役割は、AI やロボティクスの進展により大きく負担が減っていく。

こうした環境の実現により、母子家庭の貧困率は大きく改善し、OECD 諸国平均並みまでダウンしていく。

(2) 若者

「健康長寿を核とした、新たな中産階級社会」では、**20代・30代の若者は、社会の中核**として活躍する。

かつてのような終身雇用を期待することは難しいものの、転職によるデメリットも見当たらなくなるため、それ自体は社会不安の原因とはなくなる。また、企業は労働者への利益分配に努めるよう制度上促されるようになり、労働分配率が改善することで、若者が自活するのに足りる賃金水準は確保されている。「ワーキング・プア」という言葉は、めったに聞かれなくなる。

就労先ではAIが普及し、単純労働の働き口は減っていく。一方で、AIへのデータ供給やロボットのメンテナンスといった新しい職種は花形となり、学生時代から専攻する者が増える一方、社会人向けの講座なども多数開講され、国から補助を受けて受講することができるため、人気を博している。

起業を志し、実行する層も増える。大企業の中長期投資がさらに優遇されることでリスクマネーの供給が増加し、資金調達のハードルが下がっていく。また、起業に失敗してもキャリア上のマイナスとは見なされなくなっていく、起業に携わることが将来的な不安定要因になるということもなくなっていく。

企業でのビジネスではなく、社会的な活動をメインとする若者も増える。NPOや地域コミュニティへの参画ももちろんのこと、若者議会を通じて地域の政治・行政に関わる層も、かつてに比べ大きく増える。

(3) 高齢者

「健康長寿を核とした、新たな中産階級社会」では、「年齢」が社会の仕組みを規律することからの脱皮を図ることで、**高齢者は、「生産年齢人口」の一部となり、自らと周囲を支える立場**になる。

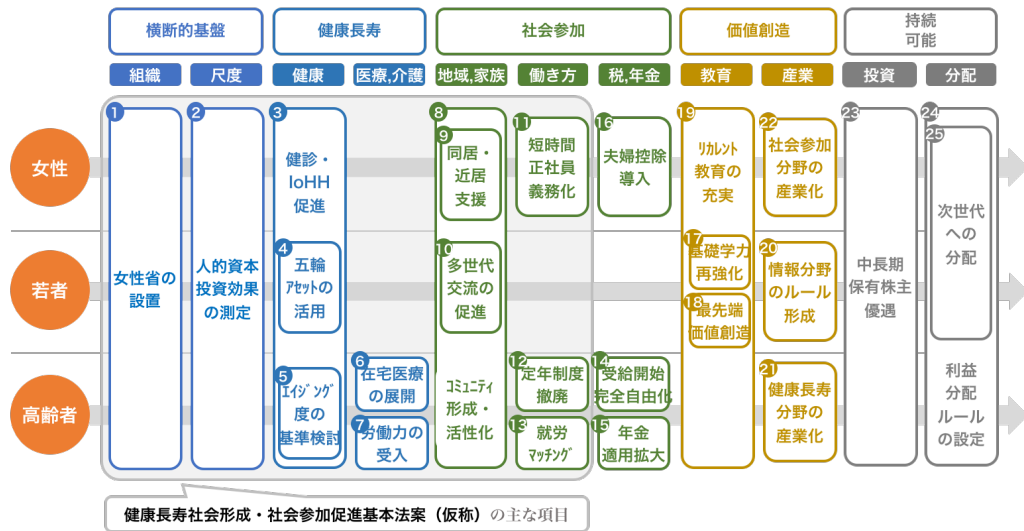
新たな社会では、そもそも、実年齢を問われる場面が少なくなり、「高齢者」「老年」という言葉が、あまり聞かれなくなる。医療衛生環境の進歩やフレイル健診の早期受診などが効果を見せ、70歳でも80歳でも元気な国民が多い。年に1度はエイジング度の判定を受ける機会があり、「エイジング度60：身体は健康なものの、社会参加度でフレイルが進んでいます」「エイジング度75：この1年で精神面のエイジングが進んでいるため、再検査を勧めます」などの判定とアドバイスが貰える。エイジング度が一定以上になると年金・医療・介護・福祉で行政の支援が得やすくなるが、一方で、一定の就労制限や運転免許証の返納など自由な活動が制約される場面も出てくるため、多くの国民が、なるべくエイジング度を低く保とうと努力する。

エイジング度が基準を下回っていれば、女性と同様に、ほとんどが就労か、地域でのコミュニティ活動などに携わる。

年金の支給開始年齢は自由化が進み、個人個人で事情に合わせて選択するものになっている。スタートが遅ければ遅いほど毎月の支給額が大きくなるため、75歳や80歳までは仕事で生活費を稼ぎ、生涯現役を目標とする者も多くなる。就労が難しくても、人との関わりが健康寿命を延ばすことも常識となり、引きこもる老人は格段に少なくなる。

こうした取組で、健康寿命と平均寿命の乖離はほぼゼロに近づいており、世界でもトップを走っている。また、就労率が大きく高まったため、いわゆる「エイジング・プア」の問題も解決に向かっている。

III. 具体的アプローチ



以下では、「活力持続型の健康長寿社会」を実現する「4つのI」戦略について、それぞれの考え方と具体施策を概観してみたい。

個別政策のあり方については今後も議論を重ねるべきであるが、以下は、いくつかの例を提示したものとご理解いただきたい。

1. 横断的基盤



(1) 組織

(「女性省」の設置)

新たな政策ビジョンに基づく一連の内政政策群は、先に述べた通り、あらゆる国民を対象としつつも、**女性・若者・高齢者**の3つに特に強い影響を与えることとなる。

こうした取組を政府でベクトルを合わせ推進していくためには、ビジョンに基づく戦略が明確に共有されていることに加え、戦略を具現化する組織的な体制についても、併せて整備されていることが望ましい。例えば現状では、女性に関する政策は主に内閣府と厚生労働省などに跨っており、ベクトルを揃えた政策を打ち出すためには、省を超えた調整が多くの場面で必要となる。

このため、諸外国の例に鑑み、内閣府、厚生労働省その他の関連組織を整理統合し、**女性に関する施策を総合的に推進する「女性省」(仮称)を設置**する。「女性省」又はこれに類する行政機関については、カナダ、ドイツ、オーストラリア、韓国、タイ、ベトナム、フィリピン、バンダ

ラデシュなど多くの国で事例が見られ、我が国でも同様の組織を構える妥当性は高いと考えられる。

(2) 尺度

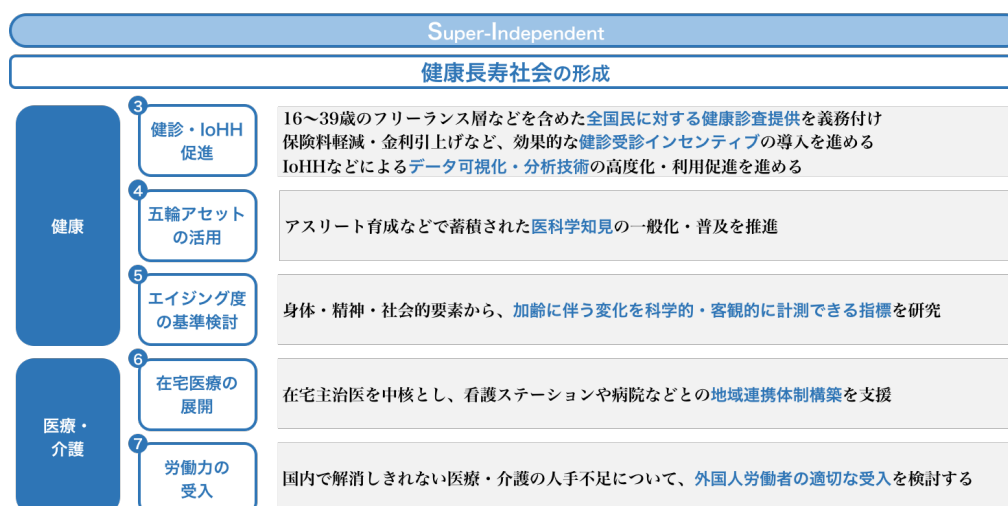
(人的資本投資効果の測定)

新たな政策ビジョンの下では、教育・医療・社会保障といった分野への投資を効率的に行い、社会的な活力、ひいては経済的な活力を生み出し、社会と経済を循環する大きな正のスパイラルを形作っていく必要がある。このためには、社会への投資が経済成長にいかに関与したかという効果を測定できる枠組みが設けられることが望ましい。

現在、世界銀行では、ワシントン大学やゲイツ基金と共同で、「人的資本プロジェクト」と呼ばれる政策研究を進めている。そこでは、健康や教育といった人的資本（ヒューマン・キャピタル）への投資と経済成長の間の関連性を分析し、人的資本投資が、社会的・人道的な意味だけでなく、経済的にも合理的な政策手法であることを検証しようと試みている。

我が国でも、こうした取組を参考に、**教育・医療・社会保障といった人的資本への投資がもたらす経済成長への寄与を測定する手法を研究すべきである。**

2. 健康長寿社会の形成 (Super-Independent)



まず、すべての国民が自立し、機能する社会を構築する。

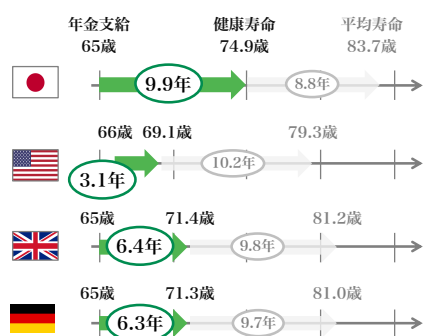
このためにまず必要となるのが、健康寿命の延伸である。健康の維持増進を、国民の責務とし、健康寿命 100 年 (=平均寿命との差ゼロ) を目指していく。

日本は、世界で最も高齢化が進む国であると同時に、世界で最も健康寿命が長い国でもある。2000 年から WHO が健康寿命を測定するようになり、このことが判明した。しかしながら、健康寿命と平均寿命の乖離は、依然として大きい。この乖離をさらに縮めることで、高齢化に伴う社会の課題を中和していく。

こうした健康寿命の延伸は、十分に実現可能である。実際に、現在の老年人口は、医療衛生環境の改善等により、かつてに比べ健康で活動的になっている。例えば、いまの70代前半の体力・運動能力は、15年前の60代後半の水準にあり、つまり、昔より5歳ほど若返っている。

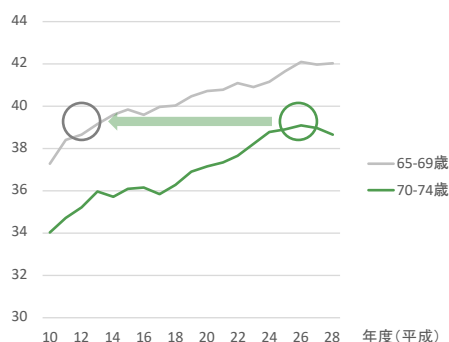
日本の健康寿命は世界一だが、更に伸ばせる

各国の健康寿命・平均寿命 (WHOデータ・2015)



いまの70代前半は、昔より5歳若返っている

体力・運動能力調査 (合計点男女平均) の推移



また、新たな健康長寿社会では、こうした健康寿命の延伸と車の両輪として、**実年齢を基準にしない社会**を作っていく。具体的には、個々の国民の「エイジング度」を計測できる、**科学的な尺度**を新たに設け、実年齢ではなく、この客観的な指標に基づき様々な基準を作り上げて行く。これにより、一定の実年齢以上の国民を一律に「高齢者＝支えられる人」とみなすことをやめ、**歳を重ねても自立した層については、自らと社会を「支える人」として扱う**よう、社会の価値観と関連する法制度を転換していく。すなわち、「**高齢化**」の**尺度の転換**である。

現在、世界の健康寿命は、個々の病気が引き起こす「早死により失われた期間」「障害を余儀なくされた期間」など、疾病負荷の観点から統計的に算出される。あくまで身体的な疾病や医療・介護の必要性を問題にしており、また、なぜ健康寿命がそこで終わったのか、そこに至るまでにはなにがあり、平均寿命と乖離したギャップ期間でなにが起こっているのか、詳細に分析する手がかりまでは得られない。

我々が新たに目指す「エイジング度指標」は、これをさらに拡張し、加齢に伴う身体的要素の衰えに加えて、その引き金となる精神的要素・社会的要素についても総合的に計測することで、健康寿命だけでなく、

そこに至るまでの予兆や段階的な変化の様子を計測し、さらに微細な目で健康寿命を分析することを可能にすることを目指すものである。こうした指標については、世界でも未だ確立されたものはなく、学術的にさらなる研究が必要な論点である。

また、現在の我が国の法制度では、「高齢」や「高齢者」については各種の制度がそれぞれに年齢基準を定義し、統一された見解がない。さらに、先に述べたような健康寿命の延伸により、一度規定した年齢基準も時間の経過とともに合理性が薄れていく。「エイジング度指標」が整理された暁には、実年齢ではなく、客観的な指標を基準として採用することで、こうした法制度の混乱を整理していくことが望ましい。

○主要法令における「高齢者」等の定義

	法令名	用語	55歳	60歳	65歳	70歳	75歳
社会	高齢社会対策基本法	高齢化 / 高齢社会	定義なし				
年金	国民年金法	老齢（支給要件）			●	→	
		老齢（支給繰下げ上限）				●	
	厚生年金保険法	老齢（支給要件）			●	→	
		老齢（支給繰下げ上限）				●	
医療	国民健康保険法	—（一部負担金2割）				●	→
		—（一部負担金2割）				●	→
	高齢者医療確保法	高齢者（前期）			●	→	
		高齢者（後期）					●
介護	介護保険法	要介護・支援者（一号）			●	→	
福祉	老人福祉法	老人			●	→	
	高齢者虐待防止法	高齢者			●	→	
雇用	高齢者雇用安定法	高年齢者	●	→			
		定年（下限）		●			
		定年（引上げ目標）			●		
	国家公務員法	定年		●			
その他	高齢者住まい法	高齢者		●			
	バリアフリー新法	高齢者	定義なし				
	道路交通法	高齢運転者				●	→

(1) 健康

(健康診査・IoHH 促進)

健康長寿社会の形成の鍵を握るのは、医療の役割の拡大である。今後の我が国の医療は、病気の診断と治療のみならず、国民の健康を維持増進し、病気や要介護化を予防することを自らの最終目標とする。

予防のために不可欠なのが、病気の予兆となる健康と病気の状態や、健全な状態と要介護の状態、すなわち、「未病」や「フレイル」の状態を早期に感知・把握する、「転ばぬ先の杖」の充実である。

健康診査については、**診査の実施義務の網から漏れる層が生まれないよう、実施義務を強化**する。例えば、16～39歳で、サラリーマンでも学生でもない、フリーランスとして働くような国民に対する健康診査実施をいずれかの主体に義務付けるよう、国民健康保険法又は健康増進法などの法制度を見直し、財源の在り方に留意しつつ、環境を整える。

併せて、**受診率が最大化されるよう、施策を動員**する。政府に対しては、高齢社会対策基本法などの法令により、健康審査の受診率向上のため必要な施策を行うことを義務付ける。また、健康診査の受診に伴う生命保険料軽減・預金金利引上げなど、実際の行動変容に効果があると見込まれる受診インセンティブ導入の試みについて、財源及び民間事業者の経営の自主性に配慮しつつ、支援・連携を進める。

また、定期的な健康診査と組み合わせ、**技術革新を用いた、より即時生の高い予兆の感知・把握を推進**する。例えば、IoHHなどの技術的な高度化と利用インセンティブの導入について、財源の在り方に留意しつつ、官民を挙げて進める。

(五輪アセットの活用)

スポーツ分野では、我が国のアスリートの国際競技力の向上に向け、国立スポーツ科学センター（JISS）などの場において、医学、生理学、生化学、バイオメカニクス、心理学、栄養学などの領域の研究結果に基づいた「医・科学サポート」が行われている。

こうした最先端のアスリート支援では、例えば、睡眠のタイミングや食事による最も効果的な疲労回復などのノウハウの蓄積により、各種競

技での**選手寿命の延伸に成功しており、さらに、一般の健康寿命の延伸にも効果がある**ものと期待されている。

こうした**最先端スポーツ分野の医・科学を一般化し、普及させるための取組**について、財源の在り方に留意しつつ推進する。

（「エイジング度」の基準検討）

健康長寿社会の形成において、健康寿命の延伸と車の両輪となるのが、社会参加率の最大化への橋渡しともなる、「エイジング度」の計測である。

先に触れたとおり、**現時点では、加齢に伴う変化を総合的に測定する尺度は存在しない**。健全な状態と要介護状態の中間状態である「フレイル」には、3つの要素が関わる。筋肉量減少（サルコペニア）や動作の衰えについての「身体的要素」、認知機能やうつ病などを含む「精神的要素」、独居や経済的困窮などの「社会的要素」である。この3要素は相互に影響しており、例えば、千葉県柏市で行われた虚弱予防研究では、3度の食事を1人でとる「孤食」の人は、栄養状態の悪化、精神状態の低下、運動の減少などを通じ、サルコペニアになりやすいことが確認されている。したがって、自立度の客観的な計測には、こうした3要素を総合的に測っていくための手法が求められることになる。

このため、国内の学術的な知見を動員し、**3要素を横断して「エイジング度」（フレイルへの近接度）を科学的・客観的に計測できる判断指標の研究**を進める。政府に対しては、高齢社会対策基本法などの法令により、調査研究を実施することを義務付ける。

また、将来的にこうした判断指標が整備された場合には、国内法制度における「高齢」や「高齢者」の定義を見直し、統一を図っていくことで、「年齢」で社会の仕組みを規律することからの脱皮を進める。

(2) 医療・介護

(在宅医療の展開)

健康の維持増進が最大限に進められたとしても、最終的には、個々人により程度に差はあるものの、周囲の助けを得ながら暮らしていく人生のフェーズに差し掛かる。新たな健康長寿社会では、こうしたフェーズにおけるケア（医療・介護）についても、「施設から在宅へ」の思想の転換が重要となる。

今後の社会におけるケアは、**活性化したコミュニティで、自らの「住まい」で住み続けることを基本とした医療・介護**へ転換していく。参考となるのは、デンマークの高齢者ケア3原則、すなわち、「生活の継続」「残存能力の活用」「自己決定」の尊重である。

このため、千葉県柏市における取組など先進事例を参考に、地方公共団体及び地域の医師会などと連携し、**在宅主治医を中核とし、訪問看護ステーション、緊急時に入院可能な病院などとの連携が確立された地域連携体制の構築**をさらに進めていく。

なお、後述のとおり、コミュニティの存続自体がままならない地域については、別途対応を検討していく必要がある。

さらに、QOLの観点を踏まえ、何が受益者が本当に望む医療・介護なのかを考える社会への転換についての検討も必要である。

(介護労働力の確保)

医療・介護サービスについて長期的に考える場合、避けて通れないのが、現場で働く人材の不足である。例えば、経済産業省からは、介護関連の従事者数の不足は、2015年に4万人、2025年には43万人、2035年には79万人まで拡がるという試算が公表されている。

介護予防の取組によってもなお残る人手不足に対しては、後述する社会参加率の最大化についても考慮し、**潜在的労働力(高齢者や主婦など)の活用による解消をまずは模索**すべきである。このため、介護福祉士な

どの専門家を支援する「介護サポーター」制度の導入、IT・ロボット技術の活用といった施策を進めるべきである。

しかしながら、国内の潜在的労働力活用によっても**なお解消し切れない人手不足については、外国人労働者の適切な受入も検討**する。その際に重要となるのは、シンガポールのような代替的な渡航先との比較に耐えられる「職場」としての魅力を訴求し、技術・能力の面でレベルの高い人材を呼び寄せることである。例えば、介護職技能実習生に求める日本語能力試験の現実化や、日本を離れ帰国した後のキャリアパスに繋がる先端分野での経験の提供などを推進すべきである。

なお、医療・介護サービス以外の分野でも同様に、将来にわたる深刻な人手不足が懸念される。我が国の求める技術・能力の水準に合致した優秀な外国人労働者については、医療・介護分野にとどまらず、広く活用を進めるための枠組みを検討していくべきである。

3. 社会参加率の最大化 (Super-Inclusive)

Super-Inclusive		
社会参加率の最大化		
地域・ 家族	8 コミュニティ 形成・活性化	地域の事業者を取り込み、人を閉じ籠もらせない地域社会を形成する取組を支援
	9 同居・近況 支援	子育て対応のため祖父母世帯等と同居・近況する世帯を支援
	10 多世代交流の 促進	独居老人と大学生同居など、「ひとつ屋根ふたつ世代」を奨励
働き方	11 女性の就業・ 起業支援	育児・介護の場合以外でも利用できるよう、企業による短時間正社員制度の措置義務を拡大 女性の起業をさらに促進するため、資金調達等の面における不合理な支障を除去
	12 定年制度の 撤廃	企業による定年退職制度の撤廃を奨励
	13 生きがい就労 マッチング	シルバー人材センター・社協その他による高齢者向けの仕事・ボランティア紹介を強化
税・年金	14 受給開始 完全自由化	60歳以降いつでも受給を開始できるよう制限を緩和。在職老齢年金の減額をやめ、満額支給 国民年金は、60歳以降いつまでも加入できるよう見直し（まずは、45年間加入へ延長）
	15 年金適用拡大	厚生年金の更なる適用拡大をすすめる
	16 「夫婦控除」 の導入	所得税について、配偶者控除を廃止し、夫婦の所得から一律に一定額を控除する制度を新設

次に、**すべての人が役割を持つ社会**を構築する。高齢者に限らない。男性も女性も、若年層も高齢者も含め、すべての人である。

ここでいう**役割と社会参加は、就業が中心であるものの、必ずしもそれに限らない**。経済活力の観点では、就業率が上がり労働投入量が増えることで経済成長に寄与できるため、就業が促進されることは望ましい。しかし、例えば、地域社会のボランティアでも、それは立派な役割である。そして、こうした役割・人との関わりを持つことで、健康寿命の延伸に大きな効果があり、それ自体で社会活力の維持に大きな効果がある。

同時に、全ての人々が役割を持ち、支え、支えられる社会となることで、若者たちが、将来、本当に社会が自分たちを支えてくれるのだろうかという不安や悲観を解消する明確なメッセージを示すことができる。

こうした、なんらかの形で役割を果たす「社会参加率」をなるべく 100% に近づけ、**社会貢献寿命 100 年 (=生涯現役)** を目指していく。

こうした社会参加率を引き上げるためには、まず、**役割の受け皿を十分に用意する必要**がある。具体的には、企業における雇用の制約を撤廃するとともに、家庭や地域社会での役割付与を促進する働きかけが必要となる。

さらに、**役割を担いたいと思えるインセンティブを適切に設計する必要**がある。具体的には、社会参加に踏み切ることで、税や社会保険、子どもを預けるための保育料などで負担が増し、インセンティブが削がれるという不合理を撤廃していかなければならない。

この分野については、「一億総活躍」から「働き方改革」、「人づくり革命」などの一連の政策により一定の取組が進んでいるが、今後は、さらに踏み込んだ施策を展開していくことになる。

(1) 地域・家族

(コミュニティ形成・活性化)

今後の我が国で狙う「社会参加率の最大化」は、**就業が中心であるものの、必ずしもそれに限らない**。例えば、地域社会への参加は、高齢者が孤立化し、結果として虚弱化していくことを防止するという健康長寿社会の形成の観点から見ても、大きな社会的意義を有する。

高齢者の地域社会への参加を考えるためには、受け皿となる地域のコミュニティが存在し、活動していることが重要である。しかしながら、特に都市部において、現状からさらに一段の活性化が必要なコミュニティが多数存在する。

このため、**地域の事業者を取り込み、人を閉じ籠もらせない地域社会を形成**する取組を支援する。例えば、町内会・自治会、社協、民生・児童委員、ボランティア・NPO 団体などに加え、コンビニエンスストア、飲食店、宅配業者など都市部でも遍在する民間事業者までも地域を支えるプレイヤーとしてネットワーク化し、連携して生活支援サービスを展開することなどが考えられる。

また、高齢化率が高い過疎地など、地域コミュニティの存続自体がままならない地域については、より広い範囲で複数の集落をひとつの圏域として活性化する「集落ネットワーク圏」の形成や、出身者やふるさと納税寄付者など地域との関わりを持つ「関係人口」の巻き込みなど、より抜本的な活性化策を検討していく必要がある。

(同居・近居支援)

地域社会での役割と併せ、見過ごしてはならないのが、家庭における役割の存在である。

先に述べたとおり、新たな政策ビジョンでは、標準的な世帯のモデルを設定し、それを前提とした制度設計を行うことはしない。しかしながら、このことは、家族による相互扶助の価値を否定するものではない。むしろ、すべての国民ひとりひとりがまず自らを支える努力を尽くした上で、さらに、**家族を含めた関わり合いの中で、周囲の人間をなるべく支える社会を目指す**ものである。

したがって、子育て対応などのために**祖父母世代等と同居・近居することを選ぶ世帯**を、積極的に支援していく。多世代の同居は、例えば、祖父母世代が子育ての役割を担うことで、祖父母自らの社会参加となると同時に、母親の就業を促しさらなる社会参加に繋がるなど、複合的な効果が期待できる。現在でも各地の自治体が同居・近居住宅への補助・融資などを行なっているが、国からも、同居・近居の定義や実態把握の方法について併せて検討しつつ、なんらかの支援策を措置することが望ましい。

(多世代交流の促進)

家族としての多世代の同居・近居と並行して、家族以外のスタイル、例えば、地域における多世代間の交流を促していくべきである。地域における多世代交流には様々な形がある。例えば、現役世代が高校で、高

齢者が小学校で講義を行うなど、「薄く広く」な形での交流も重要である。

加えて注目すべきなのが、**法的な家族ではないものの、異なった世代が同居し、互いを支え合うような、「深い」多世代交流**である。

例えば、**独居老人と大学生の同居など、「ひとつ屋根ふたつ世代」を形づくる取組について、国として支援を進める**。フランスでは、猛暑時の独居老人の死亡事故などを省みて、独居老人と大学生が「まかない付き下宿」の形で同居することが推進された。高齢者の見守りを不要にしつつ地域に活力をもたらす効果があり、我が国でも積極的に推進すべきである。

また、例えば、低層棟に高齢者向け施設、高層階に学生・子育て世帯向け住居を備え、共有スペースで相互の交流を促す複合型の集合住宅など、より大規模な取組への展開も検討すべきである。

(2) 働き方

(女性の就業・起業支援)

「社会参加率の最大化」の中でも中心的な課題は、多様な国民ひとりひとりの就業を妨げている労働市場の歪みを正していくことにある。

先に述べたとおり、我が国では、女性と高齢者において、非正規雇用の比率が高い。特に女性については、育児・家事との両立のために短時間での勤務を選ばざるを得ず、そのための受け皿がパートなどの非正規雇用しかないという実態がある。

こうした状況を受け、今後の我が国では、**企業による短時間正社員制度の措置義務を拡大していく**。短時間正社員とは、短時間勤務でありながら、期間の定めのない無期労働契約を結び、時間当たり賃金などの待遇がフルタイム正社員と同等な働き方である。現在は、育児・介護休業法により、育児中（3歳まで）及び介護中の労働者から申出があった場合は労働時間短縮の措置を講じなければならないとされているが、それ

以外の場合には企業側に応じる義務はない。例えば、3歳を超えた子の育児や自らの学び直しのためなど、労働者が権利として使える場面を増やすため、措置義務の範囲を拡げていくべきである。

また、今後の社会においては、**女性が起業という形で社会参加**し、社会に活力を付与していくことも重要となる。この点については、**女性の起業をさらに促進**するため、資金調達等の面における不合理な支障がある場合、これを取り除いていく取組を進めるべきである。

(定年制度の撤廃)

国民ひとりひとりの多様な就業を妨げている労働市場の歪み、という意味では、定年制の是非も重要な論点である。定年退職制度については、高年齢者雇用安定法により、1) 定年制度の廃止、2) 定年年齢の引き上げ、3) 再雇用制度の導入のいずれかを実施し65歳まで雇用を継続することが義務化されたが、厚生労働省の調査によれば、現在、国内企業の95.5%には定年制が残っており、うち79.3%では「60歳」が定年年齢とされている。

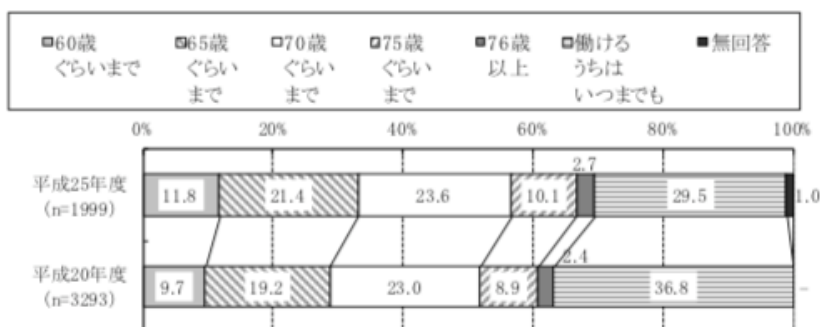
先に触れたとおり、平均的な高齢者の身体能力は、年々若返りが進んでいる。こうした中、従来からの年齢で一律に定年を定める慣行は、もはや現状にそぐわなくなっている。実際に、内閣府の調査によれば、60歳以上のうち約3割の国民が「働けるうちはいつまでも仕事をしたい」、同じく約3割が「70歳以降まで仕事をしたい」と考えている。また、米国や欧州の多くの国で定年制が存在しないように、年齢による差別を解消するという視点からも、就労の終わりは自分で決めるといった「働く意思と体力があれば、働き続けられる社会」へと抜本的な考え方の転換が必要である。

今後の我が国では、**企業による定年退職制度の撤廃を、強く奨励**していくべきである。その際は、後述のとおり、年金受給開始年齢についても併せて検討を行うべきである。

○高齢者の地域社会への参加に関する意識調査（内閣府）

Q3 「あなたは、何歳ごろまで仕事をしたいですか。」

(時系列・総数)



(生きがい就労マッチング)

今後、社会参加率の最大化を進めていく際には、ハローワークに代表される職業紹介のあり方も重要となる。

今後の社会では、高齢者を中心に、生計維持を直接の目的としないいわゆる「生きがい就労」を通じた社会参加の存在感が高まる。こうした就労については、有償・無償の区別や仕事の内容から通常の職業紹介の枠内には収まらないものも多く、特化した紹介機能が重要となってくる。

したがって、各地の**シルバー人材センター**や**社会福祉協議会**、**企業やNPO 団体などによる高齢者向けの仕事・ボランティア紹介を強化**していく必要がある。その際は、業務請負や人材派遣などのマッチングの手法、複数高齢者でのワークシェアリングの活用など、成功事例を調査し、横展開を図っていくべきである。

(3) 税・年金

(受給開始・加入期間の完全自由化)

先に触れた定年制の廃止と連動して議論する必要がある論点が、公的年金の受給開始年齢の設定である。現在の公的年金は、65歳の受給開始を基準としつつ、60～70歳の間であれば自らの希望に応じて開始のタイミングを選べる（繰上げ・繰下げが可能な）「自由選択制」となっている。

政府は、高齢社会対策大綱で「70歳以降の受給開始を選択可能とする」こととしているが、例えば75～80歳までなど、繰下げが可能な範囲に一定の上限を設定することが想定される。

今後は、社会参加率の最大化に伴い、就労を続けるタイミングも個人で異なることが一般的になることから、受給開始年齢の選択肢をさらに広げ、各人の選択により、**60歳以降いつでも受給を開始できるよう制限を緩和**すべきである。また、一度受給を開始した後に再度就労することも一般的になることから、受給者の自発的な意思に基づいた**年金の一时的な受給停止・再開も柔軟に認め**、一時停止した場合の再開後の受給額増など、インセンティブを与えるべきである。加えて、**将来にわたる受給の辞退（「年金の返上」）**に対しては、社会的に評価する枠組みを検討すべきである。

なお、受給額は自ら選択する受給開始のタイミングに応じて増減する、という基本設計を貫徹し、就労の意思を妨げない中立的な年金制度とする趣旨から、**在職老齢年金の減額をやめ**、就労期間中であっても年金を受給する場合は、満額を支給すべきである。

以上は支給（受給）についてだが、一方の加入（保険料拠出）については、現在、国民年金は、20～59歳の40年間を加入期間としている。60～64歳については任意加入してその後の受給金額を増額することもできるが、あくまで例外的な制度である。

今後、定年退職制度の撤廃に伴いさらに高齢となっても就労を続ける層が拡大することを見越し、長期的には、各人の選択により、国民年金の**被保険者期間を60歳以降いつまでも延長できるように見直す**べきである。その際、加入期間を延長することで将来の自らの受給金額が増えるよう、適切なインセンティブを組み合わせるべきである。

なお、定年退職制度が一般的でなくなるまでの間、65歳までの雇用継続が義務化されていることに鑑み、**短期的には、被保険者期間を45年間（20～64歳）へ速やかに延長**すべきである。

（年金の適用拡大）

年金制度がカバーする国民の範囲についても、社会参加率の最大化に伴う国民の働き方の変化を踏まえ、見直しを加えていく必要がある。

厚生年金保険は、短時間労働者への段階的な適用拡大が図られ、現在、「週の所定労働時間20時間以上」、「賃金月額8.8万円以上」など、一定の要件を満たす短時間労働者も適用の対象となっている。

今後、短時間正社員制度の普及などに伴いさらに多様な働き方の選択肢が拡大する中で、年金の加入の有無が自由な働き方の選択を歪めないようにするという観点からも、**厚生年金の更なる適用拡大を進める**べきである。

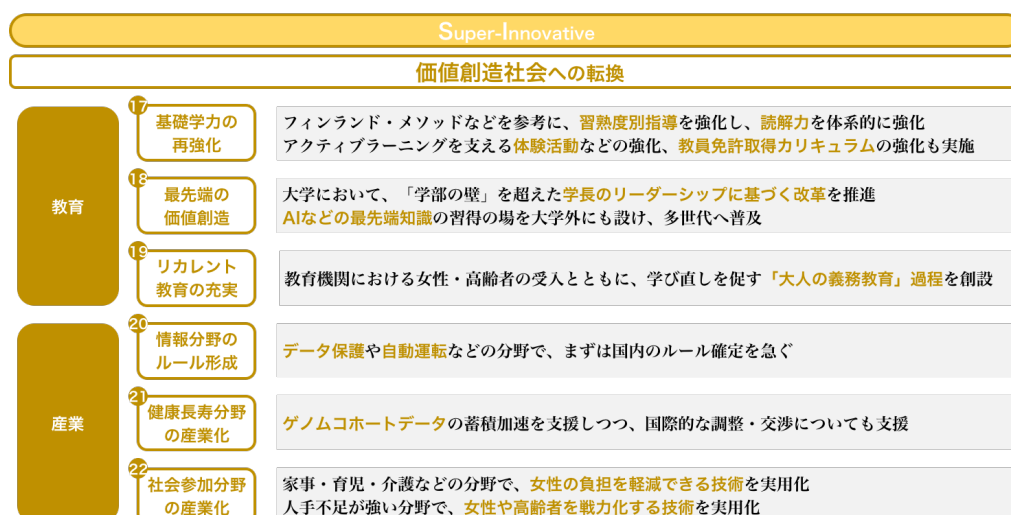
（「夫婦控除」の導入）

多様な家族のあり方に中立的で、女性が自らと周囲を支える立場となる新たな社会では、かつての政策ビジョンが置いていた前提を踏まえた税のあり方についても、見直しが必要となる。

所得税については、平成29年度税制改正において、収入上限の要件を設けず夫婦であれば一律に控除を行う、いわゆる「夫婦控除」の導入が検討された。最終的には見送られたものの、女性の社会参加率の最大化という観点からは今後必要性が高まっていく制度だと考えられる。

したがって、今後、所得税について、配偶者控除を廃止し、**夫婦の所得から一律に一定額を控除する制度を新設**することを、党税調において再度検討すべきである。

4. 価値創造社会への転換 (Super-Innovative)



さらに、**すべての人が価値を生み出す社会**を構築する。

すでに見たとおり、世界の産業構造はすでに大きく変化した。その中で、社会に参加したひとりひとりが自らと周囲を支えていくためには、個人がどのような価値を生み出せるか、「ひとりひとりの価値創造」を考えていく必要がある。

戦後からいままでの日本は、本質的なイノベーションを生み出す力ではなく、生産プロセスを中心とした効率化に自らの力を傾斜することで、高度経済成長を実現した。もちろんこの間にも技術革新は続いたが、そこで生み出された「イノベーション」は、例えば生産ラインの効率化や歩留まりの向上など、既存技術の延長線上での磨き込みが中心であった。

しかし、グローバルな資本主義体制への新興国の参加に伴い、生産プロセスの品質や効率で本質的な価値を生み出せる時代は終わった。これからの時代の価値は、様々な局面における「差異」、オリジナリティから生まれる。そこで問われるのは**技術のみならず、使い手のニーズを鋭く汲み取るプロダクトや、ビジネスモデル、制度や組織など広く社会の**

デザインを含み、あらゆる局面で差異を生むための万人の創意工夫である。

元来、日本は、イノベーションを苦手とする国ではない。我が国は、古くから、政治制度・宗教・文化・技術と、海外の文物へのキャッチアップを繰り返した。しかしながら、完璧なコピーを志向するのではなく、むしろ、消化し、換骨奪胎し、組み合わせ、自らの創意工夫で我が国に合ったものへと「造り変える力」を発揮し、イノベティブなキャッチアップを行ってきた。実際に、労働力と生産プロセスを競争力とした高度成長期においても、日本企業は、様々なイノベーションを生み出してきた。

しかし、**足元では、イノベーションを生み出す日本の力は確実に落ちている。**これは、高度経済成長に臨む戦略があまりに成功したがゆえに、特にそれ以降に生まれ育った世代において、本来持ち合わせたはずのイノベーションを生み出す力が影を潜めてしまっている状況ではないだろうか。

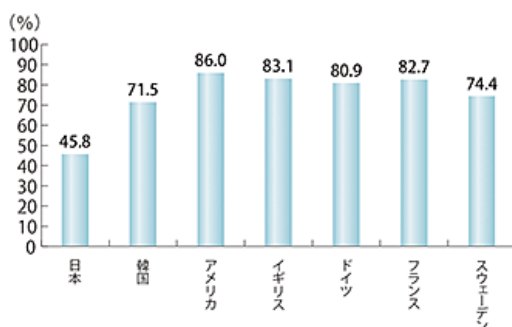
したがって、我々は、日本にイノベーションを生み出す力を取り戻し、社会参加するすべての人がこれに携わっていくために、**2つの方針転換が必要**だと考える。

1点目は、**教育の質的転換**である。

我が国の教育制度は、「健康で教育レベルの高い中産階級」育成を目指し、技術的なキャッチアップと高精度なオペレーションを得意とする人材を大量に排出してきた。しかし、同時に、ルールの吸収と順守を徹底する教育は、諸外国と比べ、自己肯定感が低く、リスクのあることに意欲的に取り組む意識が低く、社会を変えられないと感じる若者を生み出した。

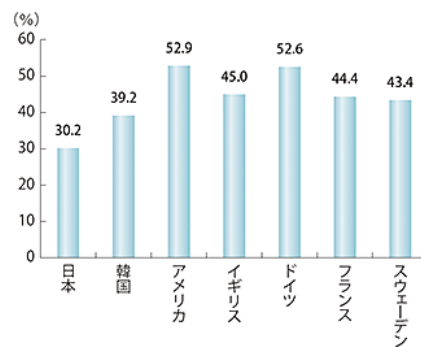
○我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（内閣府）

図表1 自分自身に満足している



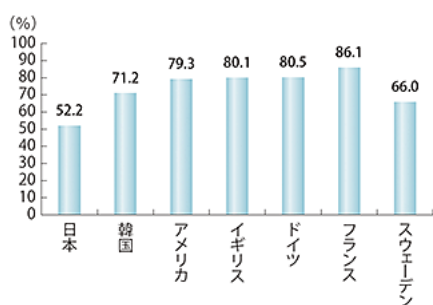
(注) 「次のことがあなた自身にどのくらいあてはまりますか。」との問いに対し、「私は、自分自身に満足している」に「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者の合計。

図表7 社会現象が変わられるかもしれない



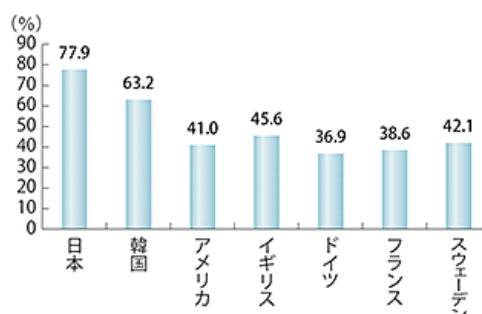
(注) 「次のような意見について、あなたはどのように考えますか。」との問いに対し、「私の参加により、変えてほしい社会現象が少し変えられるかもしれない」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者の合計。

図表3 うまくいくかわからないことにも意欲的に取り組む



(注) 「次のことがあなた自身にどのくらいあてはまりますか。」との問いに対し、「うまくいくかわからないことにも意欲的に取り組む」に「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者の合計。

図表5 ゆううつだと感じた



(注) この1週間の心の状態について「次のような気分やことがらに関して、あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。」との問いに対し、「ゆううつだと感じたこと」に「あった」「どちらかといえばあった」と回答した者の合計。

これからの時代は、単純な労働力としての質・量では価値は生み出せない。これからの時代の価値は、様々な局面における「差異」、**オリジナリティ**から生まれる。

そこで価値を生む人材は、特定の専門家には限られない。先端技術に携わってなくても、例えば中小企業でも農家でも、それぞれの活躍する場で、どうすれば社会の役に立つのか、人を喜ばせることができるのか、人を助けることができるのか、自分の頭で考え抜き、行動を起こすことができる人材であれば、価値は創れる。若者も、女性も、高齢者も、

自らのオリジナリティを生かして、ひとりひとりがそれぞれのイノベーションを生むチャンスが等しくある。

こうした時代において、既存の情報の吸収と、既定のルールに則ったオペレーション遂行のみに長けた人材を均質に目指す「型にはめる」方式の教育は、逆に足枷となる。**多様性を認め、自由な発想を妨げない教育のあり方**が必要となる。

2点目は、**国際的な発信力**である。

我が国では、**世界に先駆けてイノベーションを生みつつも、その波が国内に留まる「ガラパゴス化」**の例があまりに多い。例えば、携帯電話である。我が国は、90年代から、携帯電話の小型化・高度化で世界の最先端を走り、インターネットへの接続を可能とする「iモード」により、モバイル向けのコンテンツやサービスといった新たな産業さえも生み出した。しかし、最終的に世界を制覇したのは後発の iPhone であった。また例えば、決済技術である。我が国は、非接触型決済の技術・普及で先行し、また QR コードという基礎技術も生み出したにも関わらず、いま世界を席卷しつつあるのは中国の Alipay である。

イノベーションは、生まれるだけでは、大きなうねりとなり価値を生むとは限らない。国際標準などのルール策定の場面で、**国内のイノベーションをすくい上げ、各国に展開しつつ、確実に果実を得る仕組み**を国として整えていく必要がある。

(1) 教育

(基礎学力の再強化)

現在、AI の可能性と限界について議論が盛んになっている。一説には、AI には自然言語を読みこなす「読解力」がなく、AI が人間を上回るシンギュラリティには今後も到達する見込みはないとされている。

この場合、人間は、AI が対応できない自然言語の読解力を活かした仕事に活路を見出すことになる。しかし、国立情報学研究所が実施した全

国読解力調査では、中高生の基礎的な読解力の低下が危機的な水準にあることが判明している。例えば、中学3年生の約15%が、主語が分からないなど、文章理解の第一段階もできていない。さらに約半数が、推論や二つの文章の異同等を十分に理解していなかった。高校に入って以降は基礎的読解力が上昇しないこともわかっており、すなわち、我が国には、高校の教科書が理解できない高校生が一定数存在しているということになる。

こうした読解力において OECD 加盟国内でトップレベルにあるのが、フィンランドである。フィンランドでは、国語教育を特に重視し、発想力・論理力・表現力・批判的思考力・コミュニケーション力という5つの力を高めていく手法が体系化されている。また、個々の生徒の特性と希望を考慮した小グループで異なる内容を学ぶなど、多様性を重視した授業が実施されている。今後は我が国でも、義務教育の過程において、**フィンランド・メソッドなどの事例を参考に、習熟度別指導などの個別教育を強化**し、日本の学習到達度が低いとされる**読解力を体系的に育成**していく。

また、アクティブラーニングやクリティカルシンキングのベースとなる豊かな体験を得させるため、**体験活動、スポーツ、芸術文化活動**に新次元の取組を導入する。例えば、小学4年から中学2年までは、年間50時間の自然・社会・生活体験を義務化するなどの取組が考えられる。

さらに、こうしたきめ細やかで生徒一人一人に深く関わる教育を目指していくためには、教員の側に高度な「教え方」と人間性を身につけた人材を揃えていく必要がある。現在、教育学部以外の学部で教員免許を取得する場合、一定の追加単位を取得すれば足り、「教え方」についての訓練を受ける場面は数週間という短期の教育実習にほぼ限定されている。今後は、**教科を教えるためのより高度で実践的な訓練**を求めるとともに、**生徒と向き合う適性を評価するプロセス**を設けていく方向で強化すべきである。例えば、フィンランドでは、教職に就く者はほぼ全員が教育専門の修士課程を修めており、我が国でも、同様の制度設計を行っていく方向で検討することが考えられる。

(最先端の価値創造)

新たな価値創造に繋がるイノベーションを生むために効果が見込める手法のひとつが、異なる分野の知や技術の組み合わせである。

大学においては、こうした異分野の知のコラボレーションを生み出すため、**「学部の壁」を超えた学長のリーダーシップに基づく改革を推進**する。例えば、学部を越えた新しい学問分野の創出やダブルメジャー制度、教員の国際公募、実学に優れた新たな教育カリキュラムの開拓などを進める必要がある。

AI・IoT・ロボティクスとその上で流れるデータの産業活用に、各国が凌ぎを削っている。この分野は、今後の一国の産業競争力を左右する重要分野となっていくことが、ほぼ間違いないと見られている。

こうした競争に臨んでいくに際してネックとなるのが、AIやディープラーニングといった関連技術を理解する人材の確保である。今後は、こうした分野の裾野の広がりに応じて、高度な研究を行う一流の専門人材から、社会の各所で応用を進める現場技術者まで、多様かつ大量の人材供給が求められるようになる。

しかしながら、我が国の現状では、AIやディープラーニングについて素養のある人材層は、大学教育を通じ、年に数十名といった単位でしか送り出されていない。こうした**AIなどの最先端知識の習得の場が大学の外にも設置されるよう支援**し、競争力の確保を目指すべきである。

(リカレント教育の充実)

新たな社会では、社会に参加した人々が自らと周囲を支えていくため、ひとりひとりが自らの価値創造を行っていく。

こうした実質的な意味での社会参加が実現するためには、すべての人にとって、いつでも学び直しの機会があり、自らのオリジナリティを形

とするための力を身に付けることができる「生涯学習」のための環境が重要である。

このためには、まずは、セカンドステージ向けの大学など、教育機関において女性や高齢者の受け入れを促進する試みが必要である。また、これとともに、学び直しに踏み出せない層を後押しし、また、健康寿命増進や地域社会の現状などの新たな社会構築の基礎を改めて学ばせるため、「**大人の義務教育**」過程を創設することを検討する。

(2) 産業

(情報分野のルール形成)

進行中の技術革新には様々なものがあるが、中でも確実に社会を変えていくと考えられているのが、IoT・AI・ロボティクスといった、**新たな情報技術分野**である。こうした情報技術を動かすデータは、「新しい石油」と呼ばれ、今後の国際的な産業競争の行く末とその国の中長期的な付加価値を、間違いなく左右すると見られている。

こうした分野において喫緊の課題となっているのが、データ保護やAI規制といった**ルールの策定と国際標準化**である。国際的なルール・体制整備で競り勝つためには、まず国内で優れたルール設計がなされている必要があり、我が国においても同分野のルール策定を急ぐべきである。

データ保護については、EUの一般データ保護規則（GDPR）や中国のサイバーセキュリティ法など、越境データ流通を規制するいわゆる「データローカライゼーション」の動きが強まっている。欧州がプライバシー保護や競争法の観点を基に制度設計を行う中、我が国は、不正競争防止法や著作権法・特許法などを通じてデータを知的財産として保護していくというアプローチを取っている。**データを知的財産として保護するというルール策定が国際的に整合的なものとなるよう、まずは国内のルール確定を急ぐべきである。**

AI規制については、代表的な用途である自動運転において、ドライバーの注意や監視を前提に設計されたジュネーブ条約やウィーン条約とど

のように整合性を図るかが、各国の課題となっている。こうした中、条約に加盟しない中国が先行して国内ルールの策定を進めており、事実上の国際標準となっていくことが懸念されている。**高度な自動運転に対する規制のあり方について、国内のルール確定を急ぐべき**である。

(健康長寿分野の産業化)

健康寿命の延伸を進めていくに当たっては、前述の IoHH をはじめ、技術との関わりが様々な場面で生じてくる。こうした健康長寿関連の技術及びそのサービス化については、世界に先駆けて少子高齢化が進む我が国に先行者利益がある分野であり、積極的な産業化と国際展開を目指すべきである。

例えば、今後重要性を増す「ゲノム（全遺伝情報）医療」では、蓄積できたゲノムコホートデータの規模が医療の正確性を左右することになる。そうした中、我が国では、先進的なデータの蓄積が可能な一方で、国内のみでは絶対的なボリューム（人口）が不足しており、欧米・アジアなどの各国と連携を図りつつデータを蓄積していく必要がある。

したがって、**データの蓄積を加速することを支援**する一方で、海外とのデータ連携が可能となるよう、**国際的な調整・交渉についても支援**を行っていく必要がある。

(社会参加分野の産業化)

AI・IoT・ロボティクスとデータの活用では、本家の米国に加えて中国の躍進が著しく、同じような基礎技術の研究を後追いで進めても勝ち目は薄い。むしろ、日本にしかない課題に着目し、解決のためにこれらの技術を活用することで、そのテーマでの技術応用に磨きをかけ、競争優位性を持たせるといった戦い方を進める必要がある。

こうした日本独自の課題のひとつが、先に述べた社会参加率の最大化を進めるための、女性の支援や女性・高齢者の戦力化である。

従来は、家事・育児・介護など、既存技術では省力化に限界があった領域が女性の負担を高め、社会参加に制約を課していた。

今後は、AI・IoT・ロボティクスとデータを活用して、**家事・育児・介護などの分野で、女性の負担を軽減できる技術の実用化を支援**していく。例えば、ディープラーニング技術により画像認識という「目」を得たAIであれば、調理のような複雑な作業にも一定の対応が可能となる。こうした取組は、女性の活躍支援という文脈と同時に、日本の競争力を高める産業政策という視点からも重要性が高い。

また、現在、我が国で人手不足が強い業界として、介護・看護、運送業、建設業、情報系、販売・飲食業などが挙げられる。こうした中には、例えば運送業など、体力を求められ、女性や高齢者に対して参入障壁（バリアー）がある分野が多くあった。

今後は、AI・IoT・ロボティクスとデータを活用して、**女性や高齢者を様々な産業分野で戦力化する技術の実用化を支援**していく。例えば、車の運転と荷物の積み下ろし作業がAIとロボティクスにより大幅に自動化されれば、運送業の現場で求められるのは、体力よりも、緻密な進行管理と丁寧な接客のスキルになるかもしれない。これらの技術応用も、実用化した暁には、速やかに標準化・海外展開することで、国際的な市場でのシェア獲得を期待することができる分野となり得る。

5. 持続可能社会の追求 (Super-Impartial)



最後に、**すべての人を幸せにする経済**を構築する。

序文で触れたように、現在、市場型資本主義と国家資本主義の制度間競争が生じている。現在、市場型資本主義について加えられている批判は大きく2点、**短期視点への偏りと、格差の拡大**である。

まず重要となるのが、**中長期の投資**である。

先に述べたような差異、オリジナリティから生まれるイノベーションは、**短期的に実を結ぶものばかりではない**。例えば、いま隆盛を極めつつあるAIは、1960年代の登場以降2度も長い「冬の時代」を経、政府も企業も投資を絞り込む中、一部の研究者が粘り強く続けた研究が、今になり花ひらいている。また例えば、我が国の商品イノベーションの代表例であるウォークマンは、絶対に売れないという社内外の反対を抑え込み当時の盛田昭夫会長が製品開発を進めさせたものである。

我が国の企業は、成長の鈍化に続いて新自由主義的な経済システムへの適応を迫られ、短期的視点での経営に傾斜してきた。しかしながら、短期的な成果主義に基づく発想では、こうしたイノベーションは生まれ

ない。**中長期の視点に基づき、リスクを取って行われる投資**が促進されるよう、成長の果実を循環させる体制を整える必要がある。

加えて重要になるのが、**適切な分配**である。

仮に一国の経済のパイを拡大することに成功しても、個人へ適切な分配が行われなければ、富の偏在が発生し、格差が拡大する。実際に、先に見たとおり、日本における企業・株主・従業員に対する利益の分配は、近年、従業員に対する比率が低下し始めている。

現在、国連が提唱した責任投資原則に基づいた、「ESG（環境・社会・企業統治）投資」と呼ばれる投資のあり方が着目されている。ここで言う「社会」責任としては、途上国での低賃金労働撤廃や女性従業員の活躍が挙げられることが多い。

我が国が目指す持続型資本主義は、こうした観点もさることながら、**企業・株主・従業員間の分配の公平性**を、中核的な価値として据える。そして、こうした新たな資本主義のあり方を、純粋な市場型資本主義でもなく、国家資本主義でもない第三の道として、我が国から世界に提示していく。

こうした公平な分配は、先に述べた価値創造社会から果実を得るだけでなく、価値創造社会を継続させる基盤でもある。イノベーションは、技術の研究開発からのみ生まれるものでも、新事業ベンチャーからのみ生まれるものでもない。イノベーションは、あらゆる現場のあらゆる人から生まれる。こうして考えた場合、公平な分配を受け、自由な発想を楽しむ余裕と、基礎的な知識や経験を蓄える機会を与えられた層が拡大していくことは、イノベーションの裾野を広げ、ひいては経済成長を生み出す基礎となる。公平な分配を行うことで、**分配・創造・成長の好循環を実現**することができるのである。

(1) 投資

(中長期保有株主の優遇)

これまでの市場型資本主義では、短期保有の株主と中長期保有の株主の間に、企業の経営への関与について根本的な差はない。したがって、短期保有の株主が増加すると、中長期視点での研究開発投資などにブレーキがかかり、企業の競争力、ひいては国の産業全体の競争力に大きな影響が生じる。

さらに、従業員の能力向上のための研修・教育経費やモチベーションアップのための給与改善などが抑えられることとなり、新たな価値創造につながる中長期的な資源の毀損につながりかねない。

このため、短期志向に偏った経営を排除し、中長期での技術革新を促す経営を奨励するため、経済界の意見等を聴取しつつ、**株式の保有期間によって株主としての権利義務に差を設けることを検討**すべきである。例えば、保有期間が5年を超えた株式の売買にかかる税率を軽減し、逆に、保有期間1年以内の株式売買にかかる税率は引き上げることなどが考えられる。

(2) 分配

(利益分配ルールの設定)

先に述べたとおり、日本企業における**労働分配率に変化が起きている**。2000年代以降、人件費が横ばいを続ける一方で、内部留保と株主への還元を合わせた「企業の取り分」は大きく伸び、乖離が生じはじめている。

これまでの市場型資本主義の在り方では、株主への利益配分（株式配当と自社株買い）に充てる金額と、従業員への利益還元に戻す金額に、相関性はない。むしろ、賃金水準を抑えることで純利益を確保するなど、相反する関係となることもある。

我が国が目指す新たな市場型資本主義では、**株主への利益配分を行う場合、その一定額を従業員にも配分**することとする。例えば、株主への

利益配分の10%を従業員に支給するといった規定を、コーポレートガバナンス・コードに盛り込むことが考えられる。これにより、企業成長と一般労働者の賃金上昇がリンクし、貧富の格差の縮小と、消費拡大を通じた中長期での成長への寄与が期待できる。

(次世代への分配)

こうした労働市場を通じた利益分配ルールを設け、女性・若者・高齢者を含めた最大限の社会参加を進めていくことで、社会の各層に広く分配を行き渡らせていくことができる。

しかし、それでもなお分配が不十分な層がある。それは、**まだ生まれていない、次世代の日本国民に対する分配**である。将来の世代に対する分配は、実際には、**妊娠・出産・育児への支援**といった少子化対策の形を取り行われることになる。こうした支援は、労働市場を通じた分配においても対応が求められるものの、それのみでは足りない。

この点については、**政府が介在し、企業に蓄積される付加価値からの分配を進める**べきである。具体的には、企業に対して負担を求め、**妊娠・出産・育児への支援策に支給**すべきである。なお、企業への負担については、中小企業や赤字企業の雇用の実態に鑑み、法人増税の形で、あくまでデフレが解消した後に求めていくことが望ましい。

むすびに

1. 2つのオリンピックと国家ビジョン

1964年の東京オリンピックは、戦後の我が国の国家ビジョンを世界に示す機会でもあった。経済大国となり、内外に対し、アジア経済の牽引役となることを明確にした。

我々は、2020年の東京オリンピックを、新たな国家ビジョンを世界に示す舞台としたい。高齢化が進むアジアに対し、いかにして活力のある健康長寿社会を形成するかを日本が範となって示すのである。

このためには、本稿で示した新たな国家ビジョンを早急に磨き上げ、政府の各種政策をここに収斂させていく必要がある。

2. 基本法の制定に向けて

このために、政府には、本稿で示した新たな国家ビジョンに基づき、系統だった具体策を早急に練り上げるよう要請する。

併せて、参議院自民党では、本稿で示した国家ビジョン及び具体的アプローチの主要部分について法制化を行い、議員立法として、「**健康長寿社会形成・社会参加促進基本法案**」（仮称）の国会提出を検討していきたい。

○健康長寿社会形成・社会参加促進基本法案（仮称）の概要

健康で生き生きとした生活を送ることは国民全ての願い
疾病構造が大きく変化し、生活習慣病の割合や要介護者数が増加
少子高齢化と相まって社会保障制度の持続可能性に懸念

このような状況に鑑み、以下が必要

- ・ 一人一人の主体的な健康の保持増進の取組
- ・ 社会参加の機会の確保等の社会環境の整備

基本理念

- ① 個人の健康の保持増進の取組（フレイル・MCIの予防を含む。以下同じ）が主体的に行われるようにする
- ② 健康の保持増進の取組に係る住民相互の助け合いと社会参加の機会を促進する
- ③ あらゆる分野における施策を横断し、国、自治体、事業者等の密接な連携の下、総合的に取組を支援する
- ④ 健康関連サービスの海外展開の促進等により、サービスの質の向上に寄与する
- ⑤ 健康関連サービスの提供を可能にする適切な労働力の受入を行う

責務

①国、②地方公共団体、③事業者、医療及び介護保険者、医療及び介護関係者等、④国民の責務規定を置く

法制上の措置等

政府は、必要な法制上、財政上の措置等を講じなければならない

施策の実施状況の公表

政府は、毎年1回、施策の実施状況を公表

基本計画

政府は、健康長寿社会の形成に関する基本的な計画を策定

基本的施策

1. 健康長寿社会の形成・社会参加の促進の重要性に対する国民の関心と理解の増進
健康長寿社会の形成及び効用に関する基本指標の整備並びに啓発及び知識の普及等
2. 健康の保持増進のための日常的な取組の促進
規則正しい生活習慣の涵養、スポーツ推進、先端医学の知見やAIの活用、社会参加の推進等
3. 健康の保持増進に関する適切な支援
健康の保持増進に関する相談・助言・指導を行う者の配置・育成等による相談支援体制の拡充、事業者等による健康の保持増進サービスの提供の促進、これらの者の連携（在宅医療等）強化等
4. 健康の保持増進のための主体的な取組の奨励
インセンティブの仕組みの導入、民間における仕組みの導入の支援等
5. 社会参加・多世代交流の機会の確保
多様な就業の機会の確保及び労働条件の整備、地域等における多様な活動の基盤の整備等
6. 健康長寿社会の形成・社会参加の促進に資するまちづくりの推進
都市機能の集約、公共交通機関の利用者の利便の増進、高齢者の社会参加空間の確保等
7. 健康の保持増進・社会参加の促進に関する産業の発展
健康の保持増進に関する産業の発展に資する環境整備（労働力の確保等）、海外展開の促進等
8. 情報通信技術の活用を通じた健康の保持増進・社会参加の促進に関するサービスの向上
情報通信技術を活用した健康の保持増進に関する情報の収集、分析、提供等

推進本部

内閣に健康長寿社会形成・社会参加促進推進本部を設置
（内閣総理大臣、内閣官房長官、女性担当大臣その他関係大臣で構成）

参考) 内政国家ビジョン策定プロジェクト

1. 体制

参議院自民党政審会長 武見敬三
参議院自民党政審会長代理 山本一太
参議院自民党政審会長代理 片山さつき
参議院自民党政審副会長 磯崎仁彦
参議院自民党政審副会長 中西祐介
参議院自民党政審副会長 石井正弘
参議院自民党政審副会長 島田三郎
参議院自民党政審副会長 滝波宏文
参議院自民党政審副会長 高野光二郎
参議院自民党政審副会長 そのだ修光
参議院自民党副幹事長 堂故茂
参議院自民党副幹事長 二之湯武史

2. 会議

■プロジェクト会議

第1回 (平成 29 年 11 月 22 日)

説明) 武見敬三 参議院自民党政審会長、片山さつき 同代理

第2回 (平成 30 年 1 月 30 日)

説明) 菅原郁郎 内閣官房参与 (前経産次官)

第3回（平成30年2月1日）

説明）清家篤 慶應義塾大学商学部教授（前慶應義塾塾長）

第4回（平成30年3月9日）

説明）辻哲夫 東京大学高齢社会総合研究機構特任教授（元厚労次官）

第5回（平成30年4月4日）

説明）権丈善一 慶應義塾大学商学部教授

（教育のあり方を考えるプロジェクトチーム）

第1回（平成30年2月23日）

説明）松尾豊 東京大学大学院工学系研究科特任准教授

第2回（平成30年5月11日）

説明）ユッカ・シウコサーリ 駐日フィンランド大使

（女性エンパワーメントプロジェクトチーム）

第1回（平成30年4月13日）

説明）浅野邦子 経団連審議会副議長

■政審正副会長会議

第1回（平成29年12月6日）

議題）「内政国家ビジョン」に関する論点整理について

第2回（平成30年4月25日）

議題）「内政国家ビジョン」取りまとめの方向性について

第3回（平成30年5月16日）

議題）「内政国家ビジョン」取りまとめ案について

第4回（平成30年5月23日）

議題）「内政国家ビジョン」取りまとめ案について

