

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（1）賃金引上げの推進

③介護・障害福祉職員、保育士等の処遇改善のための公的価格の更なる見直し

介護・障害福祉職員、保育士等や、コロナ対応等を担っている看護師等の収入を3%程度引き上げる措置を講じた。

介護・障害福祉職員、保育士等の今後の具体的な処遇改善の方向性については、公的価格評価検討委員会の中間整理を踏まえ、職種ごとに仕事の内容に比して適正な水準まで収入が引き上がり、必要な人材が確保されるかといった観点から検討する。

看護師の今後の処遇改善については、今回の措置の結果も踏まえつつ、全ての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の在り方について検討する。

これらの結果に基づき、引き続き、処遇改善に取り組む。

（4）子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

②保育・放課後児童クラブの充実

「新子育て安心プラン」等に基づく保育サービスの基盤整備や放課後児童クラブの整備等を着実に実施すること等を通じて、親の負担を軽減し社会全体で子育てを支援する。

⑤家庭における介護の負担軽減

高齢化の進展により今後、要介護高齢者が大幅に増加するとともに、単身・夫婦のみの高齢者世帯が増え、家族の介護力の低下が予想される。これを前提に、圏域ごとの介護ニーズの将来予測を踏まえ、介護サービスの基盤整備を着実に実施する。

⑥認知症対策充実、介護予防の充実・介護休業の促進等

今後も認知症の方が増加することを踏まえ、認知症に関する総合的な施策を推進することとし、地域包括支援センター等の身近な拠点を活用した認知症の方を含む要介護者及び家族介護者等への伴走型支援や、成年後見・権利擁護支援等について議論を進める。

また、ヤングケアラーへの支援について、ICTも活用しつつ、その実態をしっかりと把握するとともに、モデル事業の検証も踏まえて、効果的な支援策を講ずる。

在宅高齢者について、医療・介護連携体制の強化等、地域全体でのサービス基盤を整備していくとともに、介護予防や社会参加活動の場の充実の観点から、地域全体での活動を支援していく。

介護休業制度のより一層の周知も含め、男女ともに介護離職を防ぐための対応を行う。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、メンタルヘルス対策を推進する。

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（5）多様性の尊重と選択の柔軟性

③女性の就労の制約となっている制度の見直し等

女性の就労の制約となっている社会保障や税制について働き方に中立的なものにしていくことが重要である。

被用者保険の適用拡大が図られると、女性の就労の制約となっている、いわゆる「130万円の壁」を消失させる効果があるほか、いわゆる「106万円の壁」についても、最低賃金の引上げによって、解消されていくことが見込まれる。

多様な働き方に中立的でない扱いは、企業の諸手当の中にも見られる。配偶者の収入要件がある企業の配偶者手当は、女性の就労にも影響を与えている。労働条件であり強制はできないが、こうした点を認識した上で労使において改廃・縮小に向けた議論が進められることを期待する。

④勤労者皆保険の実現

働き方の多様化が進む中で、働き方に対して「中立」な社会保障制度の構築を進める必要がある。

まずは、企業規模要件の段階的引下げ等を内容とする令和2年年金制度改正法に基づき、被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を着実に実施する。さらに、企業規模要件の撤廃も含めた見直しや非適用業種の見直し等を検討する。

フリーランス・ギグワーカー等への社会保険の適用については、被用者性等をどう捉えるかの検討を行う。その上で、労働環境の変化等を念頭に置きながら、より幅広い社会保険の適用の在り方について総合的に検討を進める。

⑤勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

時間外労働の上限規制の法遵守の徹底とともに、勤務間インターバル制度の普及を図り、長時間労働の是正を図る。

男性の育児休業について、本年秋に施行する「産後パパ育休」の周知と検証等を行うとともに、取得日数・取得率の男女差の縮小に向けて、取得促進に取り組む。

地方からデジタル技術の実装を進め、地方におけるサテライトオフィスの整備やテレワークを活用した移住を支援することで、転職なき移住を推進する。