

医療研究全国集会 2026.6.27

ジェンダーの視点から 日本の社会保障改革を考える

～福祉国家の再構築に向けて～

清山 玲（茨城大学）

講演のポイント

- ① 誰もが幸せに生涯安心して暮らせる頼れる福祉国家の実現には、
 - * 高い就業率（低い失業率）
 - * 良質な安定した雇用（高い賃金）生活できる所得（購買力）と担税力が必要cf.女性の就業率↑ 女性の所得↑
- ② 女性も家計・財政面、労働力面で応分の負担をする・できる
仕組みづくりが不可欠 cf.日本女性の経済力は弱く、担税力に欠ける
 - * 世界水準に大きく立ち後れている経済分野のジェンダー平等
- ③ 医療福祉の制度改革・働き方改革（ダイバーシティ職場づくり、
処遇改善、イノベーション）は日本にとって必要不可欠

誰もがワーク・ライフ・バランス→ダイバーシティ職場

就業率アップで購買力もアップ 企業の売上や利益の増加
国や自治体の借金も返済できる cf.インフレと金利と国債費
社会保険料の収支も改善



医療、介護、保育、年金も維持できる
福祉国家の維持が可能に



安心して子育てできる！暮らしていける！・・・はず

持続可能な社会へ！

日本の社会保障には　いま難問山積

* 少子高齢社会で社会保障ニーズが増大

cf. 財源確保、労働力確保、サービス供給体制の維持再編等

* 日本の生活保障システムには　難問山積！

逆機能の問題：税・社会保障制度がかえって生活困難にする！？

所得再分配後に貧困率↑　再分配機能が・・・

医療・介護サービス　ニーズは合っても利用困難により多く働いたら　手取り所得が減る！？

cf.物価上昇→低所得世帯の生活困難に拍車

年収の壁、所得制限付きのさまざまな支援

日本の生活保障システムの機能不全・逆機能

かえって生活を脅かし、人々の生活を困難にし社会から排除する？

大沢真理（2025）「生活保障システムの転換～逆機能を超える」

税の累進度↓ 消費税率↑ 社会保険料↑と逆機能

- 主体：①家族（育児・介護・生活扶養）
②企業（雇用・賃金・福利厚生）
③市場（商品・サービス・保険）
④国家（社会保障・社会保険・公的扶助）

男性正社員を中心の雇用慣行→賃金低迷、非正規雇用の増大

非正規雇用者や女性への保障が不十分に

家族による育児・介護を前提＋男性の長時間労働を前提とした企業福祉

→女性の就業継続困難に家計にマイナスの影響

男女ともにワーク・ライフ・バランス困難に

高齢化や少子化

→家族による相互扶助、私的扶養↓ 不足、困難

cf.自民党の改憲草案 24条第1項 新設 家族の助け合い義務を強調 いまなぜ？

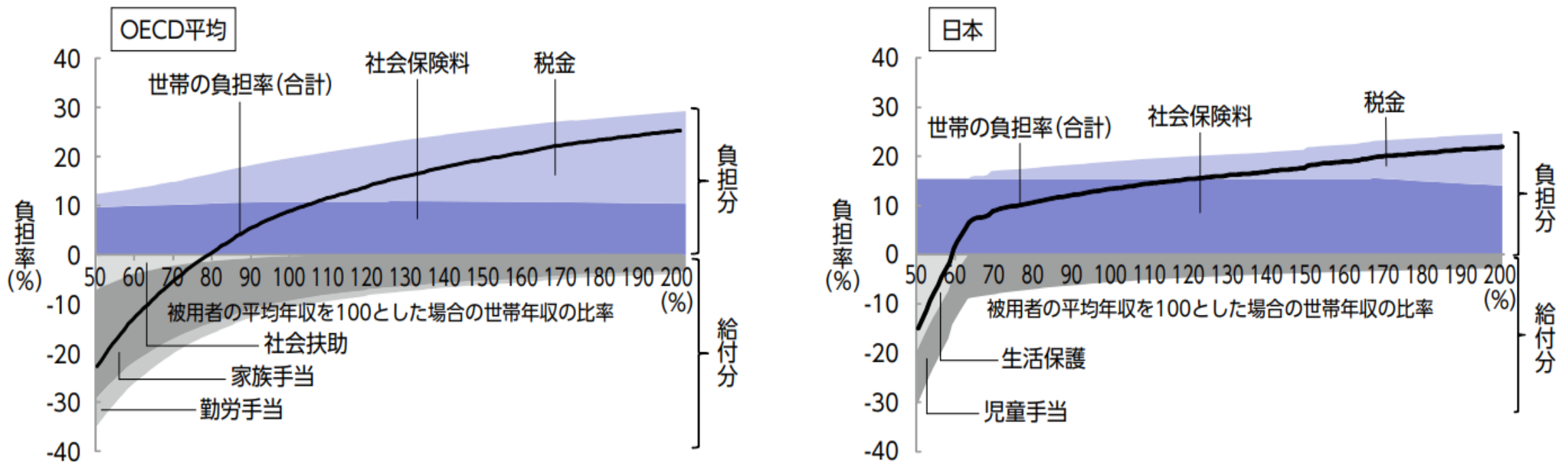
「家族は、社会の自然かつ基礎的な単位として、尊重される。家族は、互いに助け合わなければならない」

子育て世帯の低所得層の負担率 OECD平均より重い

cf. 給付付き税額控除 翁百合 (2026「低所得の勤労層への支援の検討」)

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/okina/pdf/16659.pdf>

図2 共働き・子どもあり世帯の総年収と負担率の構成 (OECD平均と日本、2024年をベースとした最新データ)



- (注) 1. OECD tax-benefitモデルの2024年データを使用。ただし、日本については2025年度および2026年度税制改正等の内容を反映。
 2. 年齢は夫婦ともに40歳、子どもは2歳と6歳と仮定。第2稼ぎ手の労働時間をフルタイムに対し75% (週30時間)、賃金率を1人あたり平均に対し35%で固定する (日本の場合、第2稼ぎ手の年収は142万円となる)。主たる稼ぎ手はフルタイム労働と仮定し、年収が変化したときの世帯総年収を算出した。
 3. 横軸は各国の被用者1人あたり平均年収 (2024年、フルタイム労働者換算) を100とした場合の世帯年収の相対的な位置を表している。日本の場合は540万円とする。

(出所) The OECD tax-benefit model, Model version 2.7.1を基に、NIRA総研が修正して試算。

政策制度の改革にはジェンダー視点が必要

高い就業率 + 良質な雇用を実現し、財源確保
→福祉国家維持（医療・介護・年金・保育・・・）

- ① 労働促進的な政策制度への転換は急務 女性活躍推進・両立支援政策・制度の整備充実→ダイバーシティ職場・社会への転換
女性も勤労の権利と納税の義務を果たせる改革



- ② 未活用労働力を活用できる、次世代の労働力が再生産できる社会へ
→深刻な人手不足の緩和・労働力の確保 医療・介護・保育も
cf.パートの労働時間↑、無業者の就業促進



- ③ 女性も応分の税・社会保険料を負担する・負担できる社会
→社会保障財源確保

医療福祉改革にもジェンダー視点が必要

- ① 仕事と生活の両立に不可欠なインフラとしての社会福祉サービス
介護・看護・育児を理由とする離職を減らすことが必要

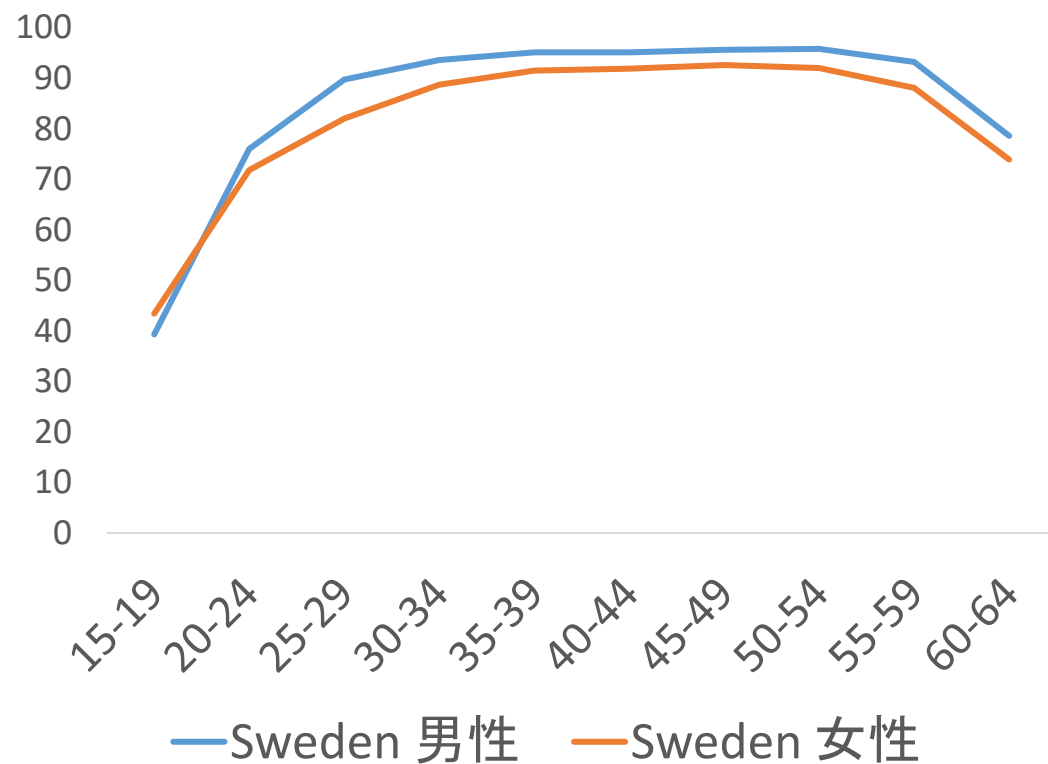
高齢者の多くは 一人暮らしor身寄りのいないor親族が近くにいない
同居近居の親族も ほとんどが働いているか高齢者

- ② 医療福祉分野にも働き方改革による両立職場づくりが必要不可欠
ダイバーシティ・マネジメントとイノベーション
→人手不足、長時間労働、夜勤、処遇・・・
医療福祉業界では女性もシニアも沢山働いている
男女ともに育児・介護と両立できる職場へ

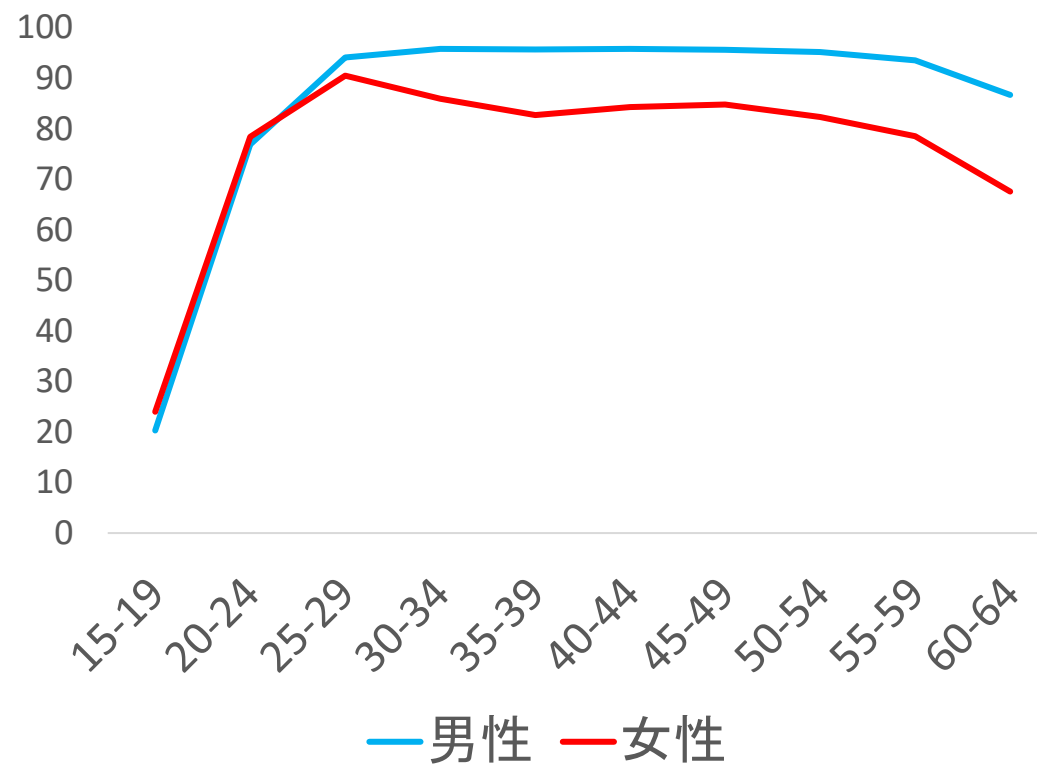
男女別労働力率（2025年）

まだ日本の女性は引上げ余地がありそうですね

スウェーデン



日本



男女の年収分布に大きな格差（R6 2024.12.31現在）

1年間継続勤務した者

	男性	女性
100万円以下	3.5	13.1
200 "	5.6	18.4
300 "	8.7	19.0
400 "	14.3	18.5
500 "	16.9	13.3
600 "	14.7	8.0
700 "	10.3	4.0
800 "	7.6	2.2
900 "	5.0	1.2
1,000 "	3.6	0.7
1,500 "	7.0	1.1
2,000 "	1.7	0.3
2,500 "	0.4	0.1
2,500万円超	0.6	0.1
計	100.0	100.0

年収（1年間継続勤務者） 2024
 平均年収 女性333.2万円（男性の56.8%）
 cf. 男性 586.7万円

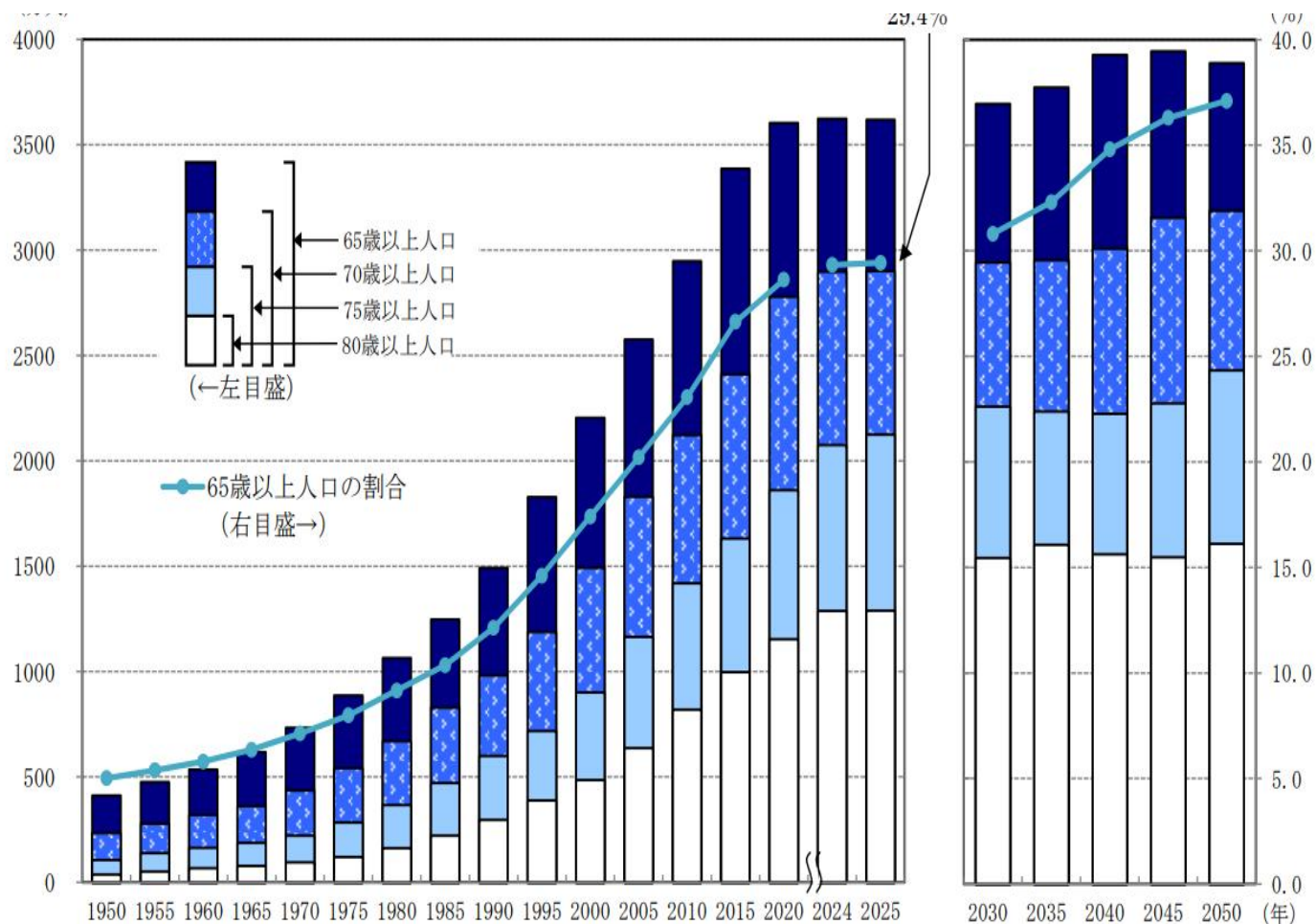
女性は年収 200万円以下 31.5%（男性9.1%）
 cf. 女性比率は7割超

女性は年収300万円以下 50.5%（男性17.8%）
 cf. 女性比率68.2% 1200万人近く

女性は年収500万円超 17.7%（男性50.9%）

資料：「令和6年民間給与実態調査」より清山作成。

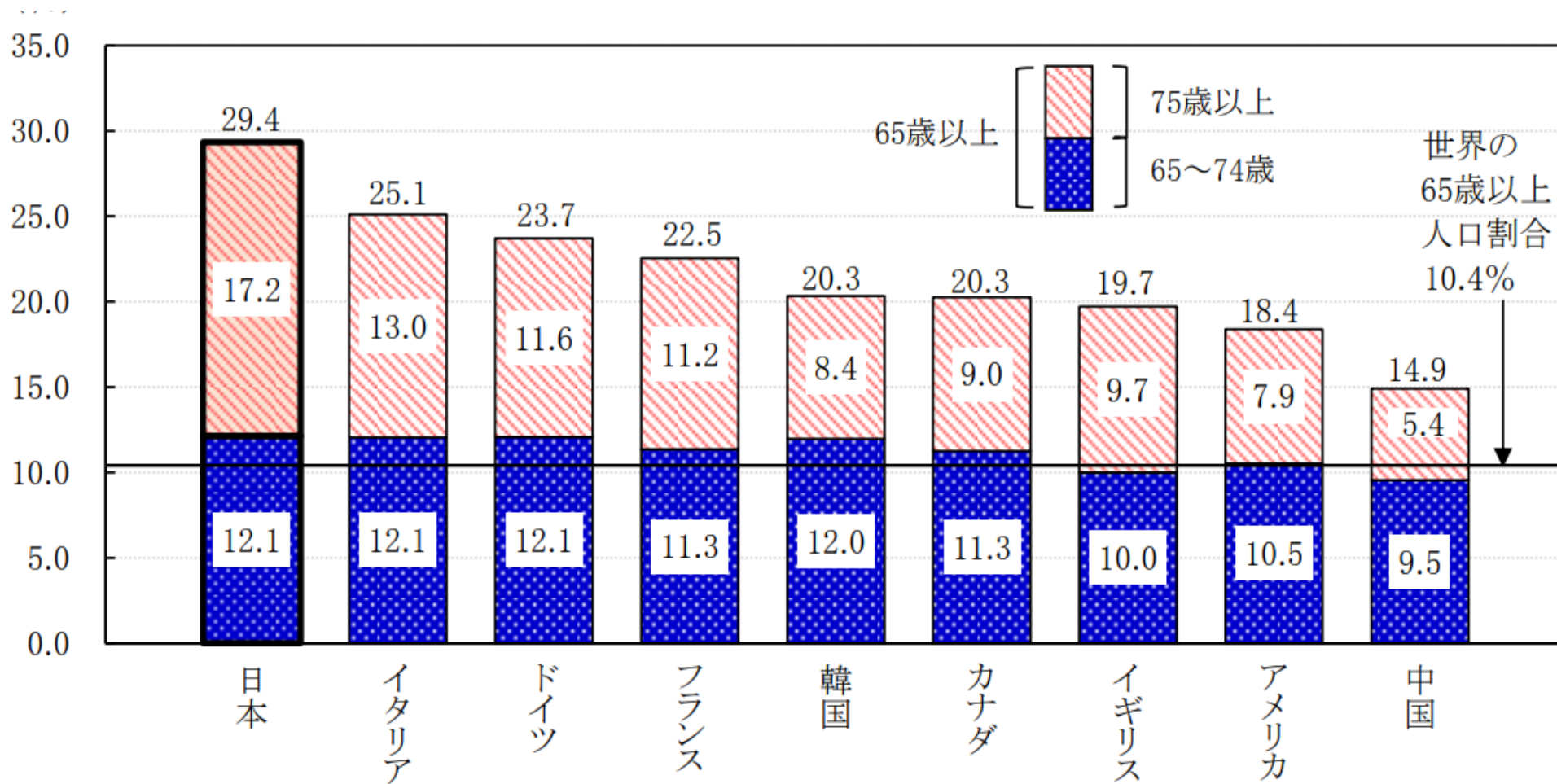
日本の高齢者数は世界 4 位 高齢者割合は世界 1



日本の高齢化率 (65歳以上人口割合)

順位	国	高齢化率 (%)	高齢者数 (万人)
世界1位	日本	29.4%	3619 / 12320
2位	イタリア	25.1%	1484 / 5915
3位	ドイツ	23.7%	1993 / 8408

日本は75歳以上人口の割合が高い → ニーズが大きい



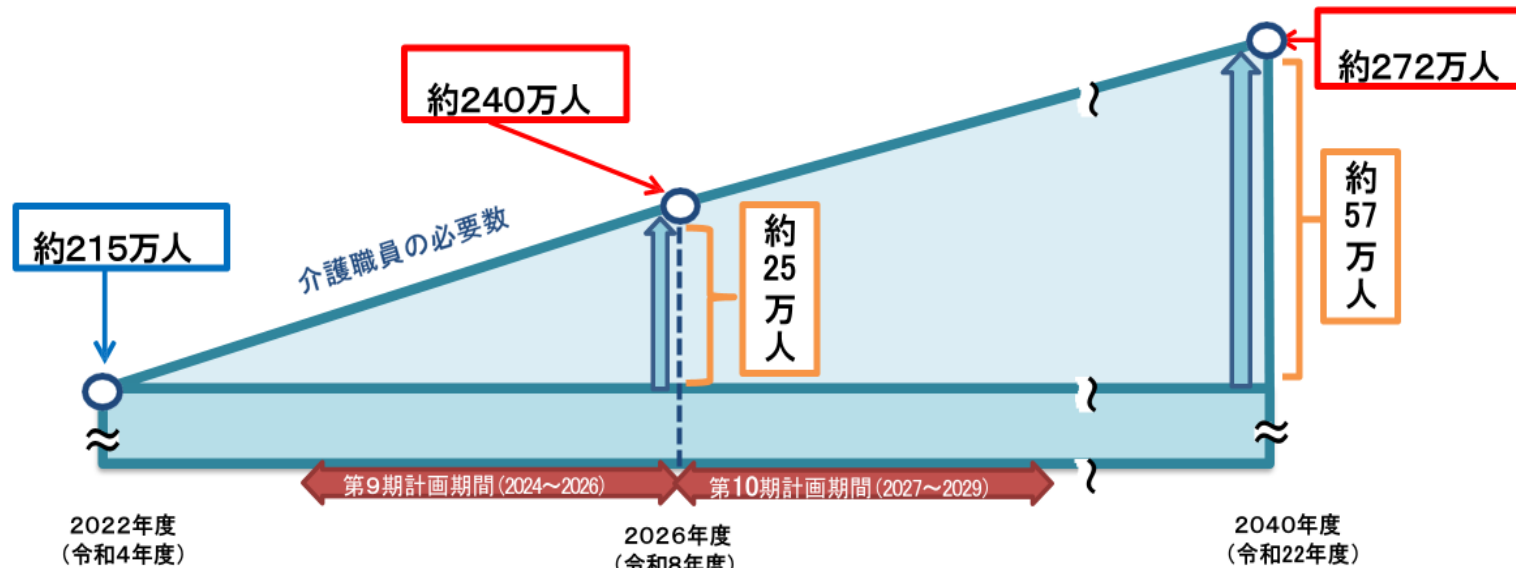
資料：日本の値は、「人口推計」の2025年9月15日現在

他国の値は、*World Population Prospects: The 2024 Revision* (United Nations) における将来推計から、2025年7月1日現在の推計値

ニーズは増加、負担も増加するのに 深刻な人手不足 医師も、看護も、介護も、保育も

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したものの。

注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

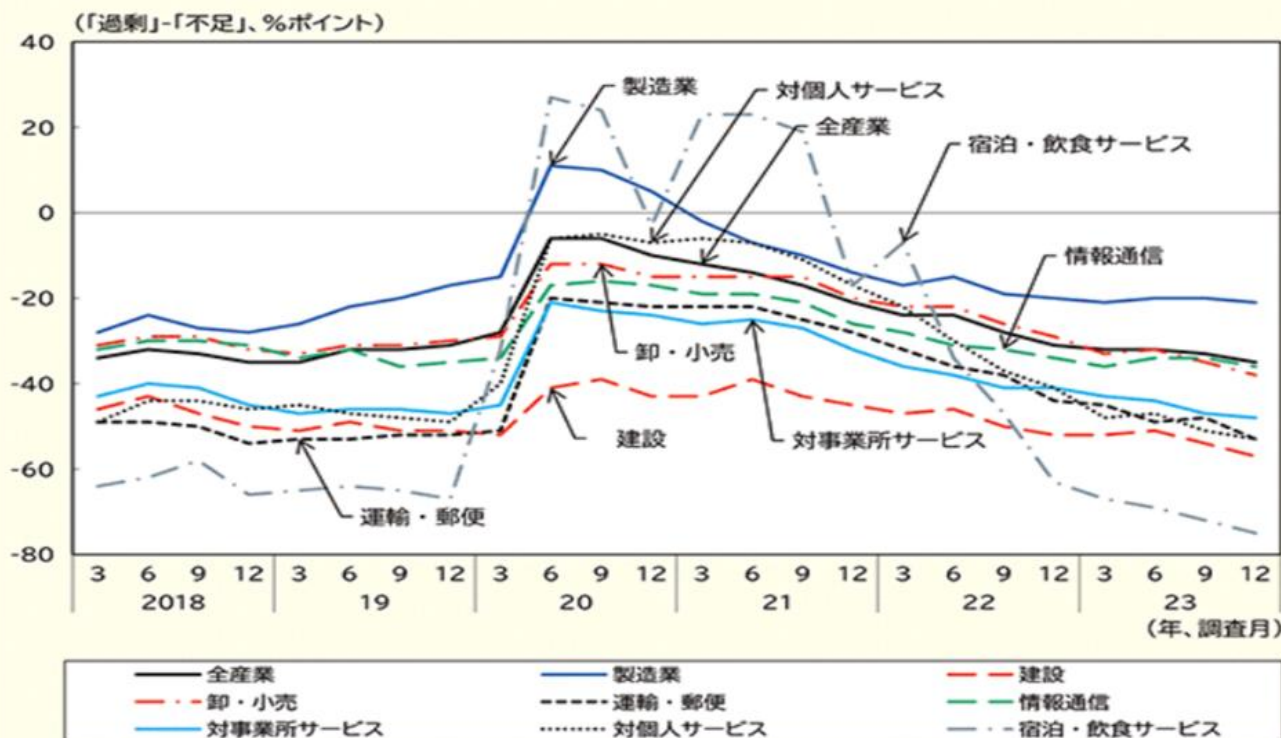
深刻な人手不足で働く人の量・質を確保できない

人手不足 全産業的に進行
コロナ禍後 コロナ禍前の水準に！
産業別・企業規模別 雇用DI値

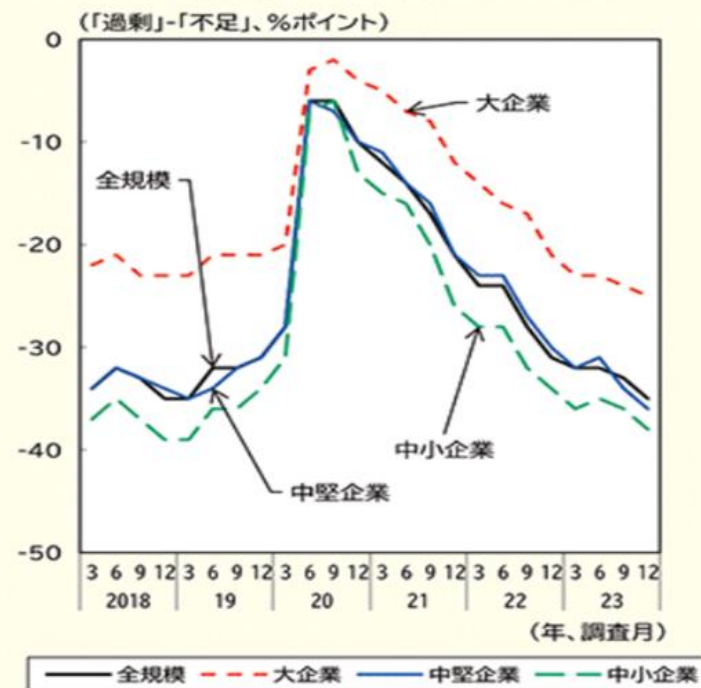
<https://www.boj.or.jp/mopo/outlook/box/2410box2a.pdf>

○ 人手不足感は、感染拡大前よりも強まっております。特に、「宿泊・飲食サービス」や中小企業においてより深刻。

(1) 産業別の雇用人員判断D.I.の推移



(2) 企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移



求人を出しても採用できない

新規求人倍率	フルタイム	看護・保健師・助産師	2.21倍
		介護	4.51倍

新規求人充足率 (R8.4)

計	正社員	9.1%	常用パート	16.5%
---	-----	------	-------	-------

誰が就業希望者？潜在的な就業希望者？

医療福祉職場こそジェンダー視点に立ったマネジメントが重要

現役世代

☆転職希望者 今の職場を辞めたい人

給料・長時間労働、不規則なシフト、休日・休暇
子育てや介護等家族的責任と両立しにくい

<経営・運営方針に共感できない、意見が言えない>

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen09/kekka3-5.html>

☆有資格者でも辞めて無業になっている人 女性が多い

育児、夫の転勤、介護と両立できない

病気（含む精神疾患）や障害と両立できない

日本には就業希望もある無業者が20-69歳 590万人も！？

「r4就業構造基本調査」

	15～19歳	20-59歳	60-69歳	70-74歳
無業者総数	4490900	9500700	5745000	6222000
就業希望者	563200	4696200	1204400	657700
うち求職者	242800	2250800	446200	154600
うち非求職者	319000	2430000	752100	493700
就業希望者/無業者(計)	12.5%	49.4%	21.0%	10.6%
就業希望者にしめる女性割合	48.6%	66.9%	54.0%	46.6%
求職者/就業希望者	43.1%	47.9%	37.0%	23.5%
求職者に占める女性割合	36.7%	61.0%	47.7%	10.3%

働き方改革でダイバーシティ・マネジメント

従業員の多様な個性（属性、働く条件の違い、価値観など）を柔軟に受け入れ、多様性を活かしながら組織力、競争力を強化する

ダイバーシティ・マネジメントでワーク・ライフ・バランス・女性活躍推進するのは

子どものいる人や女性のためというより、
経済社会のためという視点が大切

→業績の向上へ

生活できる賃金、家庭生活と両立できる条件

法令遵守

- ・ 休みが取れる職場
 - 計画年休（夏休み、旅行）
 - 突発的なもの（家族の病気・介護・参観日）
 - 時間単位の年休

- ・ 労働に見合う納得できる賃金、水準の確保



- * シフト変更可能な仕組みをつくる
 - 人員にゆとり 離職者や高齢者の活用
 - さまざまな働き方の人（ダイバーシティ）を組織

能力だけでなく、働いている人の生活条件もよく把握する

責めるのではなく、働き方の希望をかなえる

∴働く人が幸せでこそ質の良い仕事が可能

=職場のリスク管理

仕事の質・時間生産性の向上

- ・ 職員が辞めない職場づくり
- ・ 辞めても戻れる、戻りたい職場づくり
- ・ 職員のスキルが高い職場づくり
- ・ 職員に笑顔と余裕がある職場づくり

大切なのは

制度をつくるだけでなく、**制度をより使いやすく、活かせる職場に**

労働時間 長さ・時間帯・休日・休暇の割り当てや取りやすさ
育児も介護も、時間単位の休暇

年休100%とれる、男性の育休取得率も100%の職場へ
ヒトを育てる職場、失敗させない職場・失敗を許す職場
成長できる、成長を実感できる職場

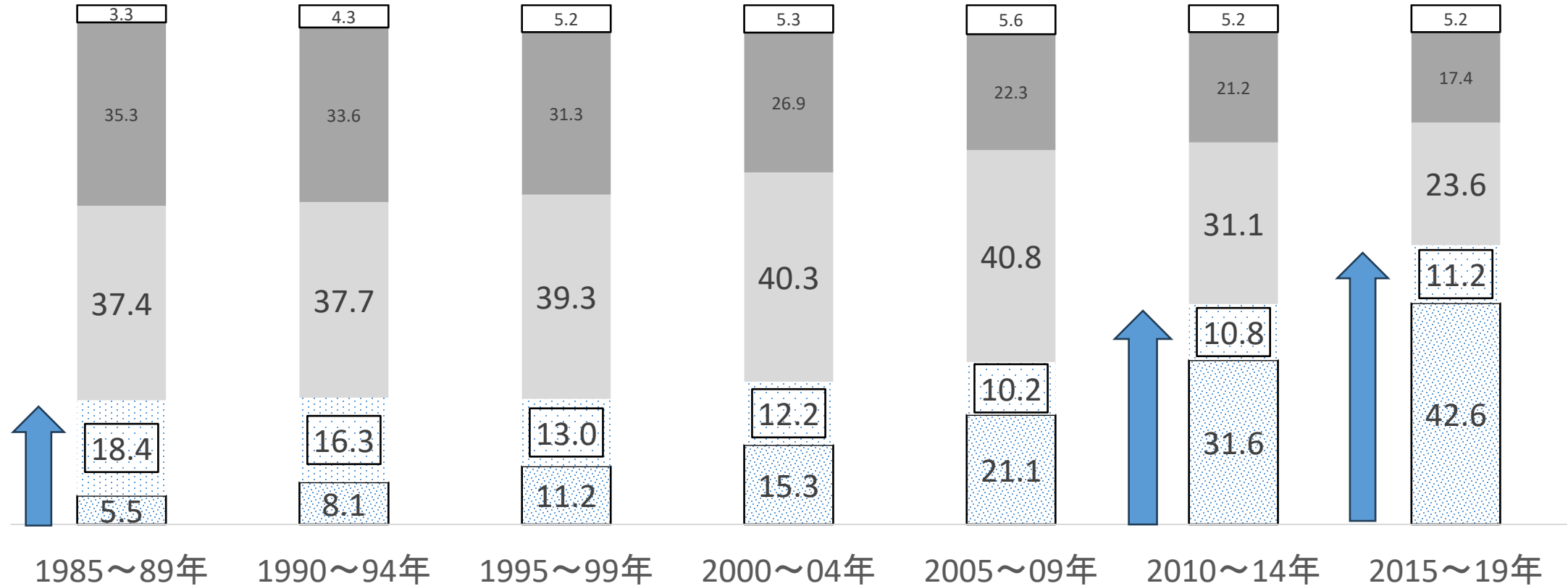
性や雇用形態差別の是正 基本給や諸手当支払い方法

中高年既婚パートをフルタイム or 正規雇用化

「年収の壁」を感じさせない賃金管理
水準の確保・・・経済的自立

第1子出産前後の女性の働き方

多数派の転換 就業継続派が多数派に
 正社員の83.4%、パート派遣40.3%
 1985-89年 23.9% → 2015-2019年 53.8%



就業継続 (育休利用)
 就業継続 (育休なし)
 出産退職
 妊娠前から無職
 その他・不詳

世帯所得と女性の就業
経済的に厳しいのは専業主婦世帯の方が割合が大きい
→共働き推進・支援が合理的
清山（2024.3）前掲3月号に図表等掲載

・子供が小さい世帯でも

* 低所得世帯の割合 共働き世帯 < 専業主婦世帯

* 高所得世帯割合 共働き世帯 > 専業主婦世帯

低所得なのに より低い所得に就業調整する女性たち

清山（2024.前掲『月刊全労連』4月号に図表掲載

就業調整をしている
非正規雇用及びフリーランス

計約550万人

うち女性が82%、450万人

うち既婚の非正規＋フリーランス
計402万人

うち女性が91%、366万人

就業調整をしている既婚女性
非正規雇用及びフリーランス

うち49.1%
41.2%

50- 99万円未満
100-149万円未満

低い女性の経済力と家計寄与率

- 年収格差：**大きすぎる！**

女性は男性の55.7%

3人に1人が年収200万円未満

女性割合7割超

- 妻の家計寄与率：**低すぎる！**

「家計調査」2025年

勤労者2人以上世帯世帯主夫世帯の妻 19.0%

世帯主60歳未満世帯（共働き） 25.5%

妻を労働を阻害し貧困化を促進する 「年収の壁」・「年収の崖」がある

* 妻が活躍すると懲罰するなんて・・・あり得ない！

Cf.高所得者の妻ほど懲罰される制度→なくなってきた

* 妻の活躍を阻害!?

* 共働きで世帯年収が上がると子育て支援の対象外!?

妻の所得がないか低いと支援・・・これって女性に+?

努力しているのに、税金も負担しているのに・・・

* 出産年齢が高いと支援の対象外?

* 従業員をワーキングプアにした方が優遇されるなんて

女性の担税力を上げると 前掲清山（2021） * 2026年改正で変わっています

収入が低い or 無い → 税・社会保険料負担額はない or 小さい

単身者・既婚女性 年収 500万と200万の差は？ 74万円

300万円のときの差は？ 50万円超

90万円から300万円になると10年で600万円超、20年で1200万円超・・・

	単身者/既婚女性				既婚	
					妻扶養あり 大学生1人 扶養	妻扶養なし 大学生1人 扶養
年収 (万円)	200万円	300万円	400万円	500万円	500万円	500万円
税・社会保険料合計 (円)	393,090	627,885	868,680	1,136,800	978,475	1,032,975
給与収入に占める 税・社会保険料 (%)	19.7	20.9	21.7	22.7	19.6	20.7

「年収の壁」の社会問題化

* 背景

- ① 日本経済のためには女性の能力を活かし家計所得を増やす必要
- ② 女性が生活上のリスクに弱く、深刻な貧困問題に直面
- ③ 就業調整が労働力不足に拍車をかけていること
- ④ フリーライダーを助長し、自助努力を妨げる

* 政策の混乱

一方で 女性活躍推進にアクセル

他方で 女性活躍推進にブレーキ

いまのままだと

非正規雇用の賃金を上げたら→就業調整で企業は人手不足が加速

勤労者が、共通の要求で連帯できない 属性で分断される

* 賃金が上がると手取りが減少するから、あるいは就業調整するのが面倒だから上がらなくて良い人たち

VS. 賃金が上がらないと生活できない単身者、離死別の妻

* サラリーマンの妻は扶養家族で保険料なし、

VS. 単身者、自営業者の妻、離死別の妻は保険料あり

・・・なんて!?

いま必要なのは 勤労権を保障し、納税の義務を果たせる 労働指向の政策パッケージ

現役世代の女性が、勤労収入により

・個別の家計にも

・国や地方の財政にも

貢献で

きる力をつける

Cf.

- ① 家計寄与率を男性と同等の経済力をつける
- ② 福祉国家を支えるために必要な税や社会保険料について、女性にも
応分の負担をさせる仕組みをつくる、
- ③ 育児や介護のために女性が仕事を諦め、経済的に困窮しなくてもすむ

急ピッチで進められる 各種社会保障制度利用の制限・抑制

* 国民の4人に1人が75歳以上になると2025年を目前に、
年金、医療、介護、生活保護等のさまざまな領域で

- ・ 給付水準 ↓
- ・ 保険料および利用時の自己負担額 ↑ ↑

cf. 「社会保障税の一体改革」 「全世代型社会保障」

高年齢者 最近の社会保障制度改革 サービスを利用できないと・・・

- 社会保険の適用拡大
- 医療介護保険の応能負担
- 高齢者の窓口負担割合の引上げ
- 市販薬・類似薬の保険給付除外
- 高額療養費の負担引上げ
- 訪問介護の基本報酬の引き下げ
- Etc.
- 児童手当の拡充
- 多子世帯の大学無償化
- 高校無償化所得制限撤廃
- 小中学校給食費無償化
- 育児休業給付金拡充
- 時短勤務給付金

Cf. 「子ども子育て支援制度」

訪問介護事業者の倒産・休廃業

労働促進的な政策制度への転換を 給付の仕方に注意 年収の壁は引上げではなく廃止へ

- ① 配偶者控除・特別控除の廃止
- ② 第3号被保険者制度の廃止
- ③ 非正規雇用への社会保険適用
- ④ 非正規雇用賃金の底上げ 均等待遇へ
- ⑤ 妻への扶養手当の禁止→子ども扶養手当か他の生活手当へ

cf.トヨタ自動車5000円から2万円へ（妻19500廃止）

本田技研工業4800円から2万円へ（妻16000廃止）

いまや企業経営者にとって就業調整は死活問題

- ⑥ 児童手当等の世帯所得制限の廃止 2024.10-

労働促進的な制度への転換にともない 必要な生活配慮措置

とくに配慮が必要なのは

- * 扶養控除廃止により非課税世帯から課税世帯になる層
一挙にさまざまな負担増
- * いまから人生設計を変えることが困難な年齢層



- * **課税最低限引上げ（基礎控除↑ 低所得層の給与所得控除↑ 2026-）**
 - ・ワーキングプア問題を軽減
 - ・「年収の壁」で就業調整していた人々の負担軽減
- cf.最低賃金の引き上げ（引上げには課題も） 1055 東京1163円

最近の社会保険料引き下げ論に注意

社会保険料↓ 手取り額が増えても、負担が増えれば・・・
本人・事業主負担とも減るが、財源は？

消費税？ 低所得ほど負担感が強い
ベーシックサービスを無料にする？

自己負担↑？ 民間保険料負担も↑

清山玲の最近の関連主要業績の一部

- (2026) 「座長報告：男女間賃金格差を検証する」『社会政策』17巻3号
- (2025) 「自治体における女性活躍推進－課題と求められる支援策」『ガバナンス』2025年10月号
- (2025) 茨城県社会福祉協議会「福祉人材確保に向けた若者と取り巻く関係者への意識等調査報告書」協力
- (2024) 「地方自治体における女性管理職登用の実態と先進自治体の取組」『大原社会問題研究所雑誌』789号
- (2024) 「ジェンダー平等・女性活躍推進の視点から『年収の壁』問題を考える」『月刊全労連』2024年4月号
- ・ (2024) 「ダイバーシティ経営推進と働き方改革」『JIR常陽産研NEWS』第399号
- ・ (2022) 「第5次男女共同参画基本計画が拓く経済分野のジェンダー平等－可能性と課題」『女性労働研究』66号
- ・ (2021) 「ジェンダー視点から考える税・社会保障制度の問題点と改革の方向性」『労働総研クォーターリー』119号
- ・ (2020) 「コース別雇用管理の限界とダイバーシティ・マネジメントの限界」『日本経営学会誌』第44号
- ・ (2019) 「スーパーマーケット業界における働き方改革」『経営論集』66(2)
- ・ (2019) 「茨城の働き方の未来～企業も労働者も輝ける社会を目指して～」『JOYO ARC』2019年3月号
- ・ (2017) 「働き方改革を日本経済再生の切り札にできるか」『JOYO ARC』2017年10月号
- ・ (2017) 「女性の活躍・就業継続の課題と新たな動き－銀行業における人事労務管理を事例に一」『労働社会学会年報第28号 人口減少下の労働問題』
- ・ (2015) 「日本における労働規制改革とジェンダー」『社会政策』第7巻第1号
- ・ (2014) (共著) 『公務員改革と自治体職員-NPMの源流・イギリスと日本-』自治体研究社

日本は 女性活躍の発展途上国 遅い変革スピード

	ジェンダーギャップ指数 2025		世界経済フォーラム
総合	118位/146カ国 (0.666)	2015 101/145から後退	2006年 80位
経済	112位/146カ国 (0.613)	106位から後退	83位
政治	125位/146カ国 (0.085)	104位から後退	83位

労働力率	(81位)	0.778
類似の仕事の賃金	(93位)	0.603
予想される所得	(91位)	0.592
議員や管理職の女性比率	(127位)	0.192
専門技術職の女性比率	(80位)	0.924

cf.健康	50位/146	0.973	教育	66位/146	0.994
	24カ国が1位			28カ国が1位	

雇用のポートフォリオ戦略 女性に強く作用

非正規雇用割合 大きな男女格差

